Convention collective

2025–2029

SECTEUR

GÉNIE CIVIL ET VOIRIE

CONVENTION COLLECTIVE
2025 – 2029

Secteur
GÉNIE CIVIL ET VOIRIE

(Industrie de la construction, Loi R-20)

L'ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC (ACRGTQ)
ET
LE CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL) (CPQMCI)
ET
LA CSD CONSTRUCTION
ET
LA CSN-CONSTRUCTION
ET
LA FTQ-CONSTRUCTION
ET
LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION

TABLE DES MATIÈRES

SECTION I	DÉFINITIONS	6
SECTION II	RECONNAISSANCE	13
SECTION III	CHAMP D'APPLICATION	13
SECTION IV	MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS	14
SECTION V	CONFLITS DE COMPÉTENCE	20
SECTION VI	SÉCURITÉ SYNDICALE	23
SECTION VII	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES	25
SECTION VIII	REPRÉSENTANT SYNDICAL ET DÉLÉGUÉ DE CHANTIER	27
SECTION IX	ABSENCES	30
SECTION X	RÉGIME PATRONAL	31
SECTION XI	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	31
SECTION XII	MESURES DISCIPLINAIRES	35
SECTION XIII	DISCRIMINATION	36
SECTION XIV	ARBITRAGE	37
SECTION XV	MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE	40
SECTION XVI	INDEMNITÉ DE DÉPART	52
SECTION XVII	SALAIRES	55
SECTION XVIII	DROIT AU TRAVAIL	60
SECTION XIX	INDEMNITÉS, AFFECTATIONS TEMPORAIRES, ALLOCATIONS D'ASSIDUITÉ	62
SECTION XX	CONGÉS ANNUELS OBLIGATOIRES, JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS, CONGÉS DE MALADIE ET INDEMNITÉS	80
SECTION XXI	HEURES DE TRAVAIL	90
SECTION XXII	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	117
SECTION XXIII	PRIMES	119
SECTION XXIV	FRAIS DE DÉPLACEMENT	130
SECTION XXV	DISPOSITIONS DIVERSES	115
SECTION XXVI	SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE AU TRAVAIL	171
SECTION XXVII	CONGÉS SPÉCIAUX	188
SECTION XXVIII	AVANTAGES SOCIAUX	190
SECTION XXIX	PRIORITÉ DU TEXTE	209
SECTION XXX	ACTIVITÉS INTERDITES	209
SECTION XXXI	(ABROGÉE)	209
SECTION XXXII	(ABROGÉE)	209
SECTION XXXIII	DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE	320
SECTION XXXIV	COMITÉ D'INTERPRÉTATION ET PROCÉDURE PRÉALABLE AU GRIEF D'INTERPRÉTATION	322
ANNEXE A	RÉGION DE L'AGGLOMÉRATION MONTRÉALAISE : COMPREND LES COMTÉS DE L'ÎLE-DE-MONTRÉAL, ÎLE-JÉSUS, CHAMBLY, UNE PARTIE DES COMTÉS DE VERCHÈRES ET LA PRAIRIE.	213
ANNEXE B	SOUS-ANNEXE A DÉFINITIONS DES OCCUPATIONS EXCLUSIVES À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	214
ANNEXE B	SOUS-ANNEXE B DÉFINITIONS DES OCCUPATIONS COMMUNES À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	216
ANNEXE B	SOUS-ANNEXE C DÉFINITIONS DES OCCUPATIONS EXCLUSIVES (A. 25.09 3 A) ET DES OCCUPATIONS PARTICULIÈRES AUX LIGNES DE TRANSPORT ET DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, AUX POSTES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, RÉSEAUX DE COMMUNICATION, TOURS DE COMMUNICATION ET CATÉNAIRES	222
ANNEXE C	SUBDIVISION DE LA DÉFINITION DE CERTAINS MÉTIERS, SPÉCIALITÉS OU OCCUPATIONS POUR LA DÉTERMINATION DU SALAIRE	228
ANNEXE D	TAUX DE SALAIRE	230
ANNEXE D-1	CETTE ANNEXE S'APPLIQUE UNIQUEMENT AUX TRAVAUX EXÉCUTÉS SUR LE TERRITOIRE DE LA BAIE-JAMES, DANS LES CHANTIERS ISOLÉS ET AUX TRAVAUX HYDROÉLECTRIQUES EXÉCUTÉS AU NORD DU 55E PARALLÈLE (Y COMPRIS GRANDE-BALEINE)	242
ANNEXE D-1-A	CETTE ANNEXE S'APPLIQUE UNIQUEMENT AUX TRAVAUX EXÉCUTÉS DANS LES CHANTIERS À BARAQUEMENT	254
ANNEXE D-2	CETTE ANNEXE S'APPLIQUE UNIQUEMENT AUX SALARIÉS AFFECTÉS À DES TRAVAUX DE PIPELINE POUR LE TRANSPORT DE GAZ NATUREL OU DE PÉTROLE, DE RÉSEAU DE DISTRIBUTION DE GAZ NATUREL ET DE RÉSEAU D'ALIMENTATION EN GAZ NATUREL	2266
ANNEXE D-3	CETTE ANNEXE S'APPLIQUE UNIQUEMENT AUX TRAVAUX D'ÉOLIENNES	267
ANNEXE E-1	LIGNES DE TRANSPORT, POSTES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE ET TOURS DE COMMUNICATION ET CATÉNAIRES	271
ANNEXE E-2	LIGNES DE DISTRIBUTION	273
ANNEXE E-3	RÉSEAUX DE COMMUNICATION	274

ANNEXE E-4 LIGNES ET POSTES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, TOURS DE COMMUNICATION, LIGNES ET POSTES DE DISTRIBUTION ET CATÉNAIRES, RÉSEAUX DE COMMUNICATION, CHANTIERS ISOLÉS, BAIE-JAMES ET LES CHANTIERS AU NORD DU 55E PARALLÈLE (Y COMPRIS GRANDE-BALEINE) 275

ANNEXE F DÉCLARATION DU SALARIÉ CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 2 DE L'ARTICLE 6.03 277

ANNEXE G LISTE DES ARBITRES 278

ANNEXE H LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE CALORIFUGEUR 280

ANNEXE I LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE COMPAGNON CHARPENTIER-MENUISIER 281

ANNEXE J LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE COMPAGNON ÉLECTRICIEN 282

ANNEXE K LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE FERBLANTIER 283

ANNEXE L LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR D'ARMATURE DU BÉTON 284

ANNEXE M LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE FRIGORISTE 285

ANNEXE M-1 LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MÉCANICIEN EN PROTECTION-INCENDIE 286

ANNEXE N LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE COMPAGNONMÉCANICIEN D'ASCENSEUR 287

ANNEXE O LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MONTEUR-ASSEMBLEUR 289

ANNEXE P LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE REVÊTEMENTS SOUPLES 290

ANNEXE Q LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE SYSTÈMES INTÉRIEURS 291

ANNEXE R LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE TUYAUTEUR 292

ANNEXE S LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MONTEUR-MÉCANICIEN (VITRIER) 293

ANNEXE S-1 LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR L'INSTALLATEUR DE SYSTÈMES DE SÉCURITÉ 295

ANNEXE T LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL RELATIF AUX MÉTIERS D'OPÉRATEURS 296

ANNEXE U LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'INDUSTRIE FERROVIAIRE 297

ANNEXE V PIÈCES JUSTIFICATIVES POUR LES CHANGEMENTS D'ADRESSE 298

ANNEXE V-1 LISTE DES PERSONNES APTES À SIÉGER AU COMITÉ DE RÉSOLUTION DES CONFLITS DE COMPÉTENCE 299

ANNEXE W LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE MÉCANISME D'UTILISATION DES SURPLUS DU RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC 300

ANNEXE X ENTENTE PARTICULIÈRE (relative à l'intégration d'un régime d'assurance collective supplémentaire pour les métiers de poseur d'armature du béton (ferrailleur) et de monteur-assembleur) 303

ANNEXE Y LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL D'ANALYSE DES TÂCHES DES MANŒUVRES SPÉCIALISÉS ET DE TOUS LES TITRES OCCUPATIONNELS DU SECTEUR GÉNIE CIVIL ET VOIRIE 307

ANNEXE Z (ABROGÉE) 308

ANNEXE Z-1 (ABROGÉE) 309

ANNEXE Z-2 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ENTREPRENEURS AUTONOMES 310

ANNEXE Z-3 (ABROGÉE) 311

ANNEXE Z-4 (ABROGÉE) 312

ANNEXE Z-5 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL RELATIF AUX TRAVAUX DE POSE DE REVÊTEMENT DE CHAUSSÉE 313

ANNEXE Z-6 LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL RELATIF AU MÉTIER DE GRUTIER 314

ANNEXE Z-7 FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION MOBILE DE POINTAGE 315

ANNEXE Z-8 CANEVAS CONFLIT DE COMPÉTENCE 317

ANNEXE Z-9 TEXTES DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL RELATIFS AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE 229

ANNEXE Z-10 TEXTES DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL RELATIFS AUX CONGÉS SPÉCIAUX 320

CONCLUSION DE L'ENTENTE SUR LES CLAUSES COMMUNES 331

CONCLUSION DE L'ENTENTE DU SECTEUR GÉNIE CIVIL ET VOIRIE 332

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES TAUX DE COTISATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE POUR LES PÉRIODES MENSUELLES COMPRISES ENTRE MAI 2026 ET AVRIL 2027 333

CERTIFICATION 336

Section I

DÉFINITIONS

1.01 **DÉFINITION :** Dans la présente convention collective, à moins que le contenu ne s'y oppose, les expressions ou termes suivants signifient :

1) « **association de salariés** » **:** un syndicat professionnel représentant des salariés de la construction ou tout groupement de salariés de la construction constitué ou non en personne morale, une union, fédération ou confédération de tels syndicats ou groupements, un conseil de métiers, un conseil provincial de métiers ou une fédération de tels conseils, ayant pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, sociaux et éducatifs de ses membres et dont la compétence s'étend à l'ensemble du Québec pour tous les métiers et emplois de la construction ;

2) « **association représentative** » : une association à qui la Commission a délivré le certificat prévu dans l'article 34 de la loi ;

3) « **association représentative majoritaire** » **:** aux fins de la présente convention collective, la CSD Cons-truction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la FTQ-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC) constituent l'association représentative majoritaire ;

4) « **association sectorielle d'employeurs** » **:** l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec, telle que reconnue par la loi ;

5) « **CNESST** » **:** la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ;

6) « **chantier** » **:** tout endroit où sont exécutés des travaux assujettis par la loi ;

7) « **chantier à baraquement** » **:** tout chantier de construction situé à l'écart d'un centre urbain où des installations de gîte et couvert ne sont pas disponibles et convenables en nombre suffisant et où la mise en place d'installations temporaires de logement est nécessaire à la mise en œuvre de l'ouvrage ;

8) « **chantier isolé** » **:** tout chantier de construction situé à l'écart de tout centre urbain, inaccessible par route terrestre carrossable reliée à l'ensemble du réseau routier à la charge du Québec ;

9) « **chef d'équipe** » **:** tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce en plus de son métier, de sa spécialité ou de son occupation, des fonctions de surveillance ou de coordination ;

10) « **chef de groupe (contremaître-salarié)** » **:** tout salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, exerce des fonctions de supervision ou de coordination. Il doit détenir un certificat de compétence compagnon de son métier ou un certificat de compétence occupation. Si un niveau supérieur de supervision est présent sur le chantier, tel que surintendant, représentant désigné de l'employeur, le chef de groupe peut exercer occasionnellement des tâches reliées à son métier ou à son occupation ;

11) « **Commission** » **:** la Commission de la construction du Québec ;

12) « **conjoint** » **:** la personne de sexe différent ou de même sexe qui :

   a) est mariée ou unie civilement à un salarié ;

   b) vit maritalement avec un salarié depuis au moins douze mois ;

   c) vit maritalement avec un salarié, dans les cas suivants :

      i) un enfant au moins est né ou à naître de leur union ;

      ii) ils ont conjointement adopté au moins un enfant durant leur période de vie maritale ;

      iii) l'un d'eux a adopté au moins un enfant de l'autre durant cette période ;

      iv) ils ont, dans le passé, vécu ensemble maritalement pour une période d'au moins douze mois consécutifs ;

   Aux fins d'application de la convention collective, n'est plus le conjoint d'un salarié la personne qui a cessé de cohabiter avec ce salarié par suite de l'échec de leur union depuis plus de 90 jours ou, selon le cas, à compter de la date où une autre personne devient le conjoint de ce salarié.

13) « **convention collective** » **:** la présente entente relative aux conditions de travail conclues entre l'Association sectorielle d'employeurs et les associations représentatives signataires ;

14) « **employeur** » **:** quiconque, y compris le gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié ;

15) « **grief** » **:** toute mésentente portant sur l'un des sujets mentionnés à l'article 62 de la loi ;

16) « **groupe syndical majoritaire** » **:** une union, un syndicat, un groupe d'unions ou de syndicats représentant la majorité des salariés d'un groupe spécifique visé par certaines dispositions de la convention collective ;

17) « **heures de travail** » **:** toutes heures ou les fractions d'heure où un salarié travaille en fait et également celles où il est à la disposition de son employeur et obligé d'être présent sur les lieux de travail ainsi que les heures ou fractions d'heure qui s'écoulent entre le moment pour lequel il a été appelé au travail et celui où on lui donne du travail ;

17.1) « **cumul d'heures quotidiennes ou hebdomadaires exécutées dans plus d'un secteur** » **:** les heures quotidiennes et hebdomadaires du salarié sont cumulatives lorsqu'au cours de sa journée ou de sa semaine de travail, le salarié est assigné à l'exécution de travaux dans différents secteurs de la construction. Les heures en travail supplémentaire sont alors rémunérées au taux de salaire majoré applicable dans le secteur dans lequel elles sont exécutées ;

18) « **industrie lourde** » **:** travaux de construction exécutés dans une usine d'eau lourde ou une centrale électrique thermique ou nucléaire.

Toutefois, font aussi partie de la présente définition, mais uniquement dans la mesure où les ouvrages ci-après énumérés sont compris dans le secteur génie civil et voirie tel que défini dans la loi, les usines ou ouvrages suivants :

- la construction de raffineries de pétrole, d'usines de produits chimiques, métallurgiques ou sidérurgiques, d'usines de pâte et papier, d'usines de production et de transformation de gaz ;
- la construction de papeteries, de cimenteries, de dépôts de réservoirs (tank farm) de produits reliés à l'industrie pétrochimique ;
- la construction d'usine de montage d'automobiles, d'autobus et d'autres véhicules destinés au transport en commun, de camions et de véhicules aéronautiques ;
- la construction d'un terminal méthanier.

19) « **jour ouvrable** » **:** tout jour compris dans la semaine normale de travail telle que définie à la section XXI à l'exclusion des samedis, des dimanches, des congés annuels et des jours fériés ;

20) « **locateur de grue** » : tout employeur dont l'activité principale consiste à effectuer de la location de grues ;

21) « **loi** » **:** la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R -20) ;

22) « **mésentente** » **:** tout litige portant sur l'interprétation et l'application de la convention collective à l'exception de ceux prévus à l'article 62 de la loi ;

23) « **mesure disciplinaire** » **:** une réprimande, une suspension, une mise à pied injustifiée ou un congédiement ;

24) « **mise à pied** » **:** cessation temporaire ou définitive de l'emploi d'un salarié chez un employeur justifiée par un manque de travail au niveau d'un chantier ou de l'entreprise ;

25) « **opérateur** » **:** le terme « opérateur » désigne : les opérateurs d'équipement lourd, les grutiers, les opérateurs de pelles mécaniques, les mécaniciens de machines lourdes, les conducteurs de camion, les opérateurs de camions d'aspiration sous-vide, les soudeurs d'équipement lourd, les opérateurs d'appareil de levage, les opérateurs d'usines fixes ou mobiles, les opérateurs de génératrices ainsi que les apprentis des métiers ci-haut énumérés ;

26) « **poseur de pilotis** » **:** tout salarié affecté à la pose de pilotis ;

26.1) « **grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis** » **:** grutier qui exécute ses tâches pour un employeur dont l'activité principale consiste à effectuer de la pose de pilotis.

27) « **poste d'énergie électrique** » **:**

a) **Poste sur lignes de transport et de distribution :** une aire, généralement délimitée par une clôture, sur laquelle se retrouvent, selon le cas, des appareillages, des équipements, un ou des bâtiments, des pylônes et structures de toutes sortes, des réseaux de canalisation et diverses infrastructures, ayant pour fins directes ou indirectes la transformation, le sectionnement, la répartition, l'interconnexion, la conversion ou encore la stabilisation et la compensation de l'énergie électrique transportée ou distribuée par des réseaux publics ou privés.

Tous les travaux essentiels à l'implantation et au bon fonctionnement du poste exécutés dans cette aire et dans des disciplines telles que le génie civil, l'électricité, l'architecture, incluant la mise en place ou construction de bâtiments, des fondations en béton ou autres, des systèmes de drainage et de récupération d'huile, etc., et tous autres travaux requis pour compléter l'ensemble.

On entend par réseaux publics ou privés, toute ligne électrique située entre le point de départ à la centrale de production compte tenu du 2e alinéa de b) ci-après, s'il y a lieu, et le point de raccordement du consommateur.

Les travaux préalables d'aménagement du sol font partie de cette définition.

b) **Poste dans les centrales de production électrique :** tous les appareillages, équipements et autres objets similaires érigés dans une aire généralement clôturée située entre le point de départ de la ligne électrique de la centrale de production et les transformateurs de puissance inclus qui reçoivent l'énergie produite par les turbines, font aussi partie de la présente définition de poste, mais uniquement en ce qui concerne les appareils, équipements et autres objets qui serviront directement à la transformation, à la conversion, au sectionnement, à la répartition ou au transit de l'énergie électrique, incluant les bases de béton, murs coupe-feu et les systèmes de récupération d'huile, etc., ces derniers sont aussi inclus dans la présente définition lorsqu'ils se trouvent sur le toit des bâtiments des centrales électriques, l'appareillage isolé au gaz, pylônes, tours, supports métalliques, accessoires et travaux connexes pour en faire un ensemble complet.

Cette notion s'applique aussi lorsque ces appareillages, équipements et autres objets similaires sont situés dans une aire contiguë à la centrale, c'est-à-dire à une distance pouvant aller de 0' à 1 000' et lorsqu'il y aura chevauchement à partir de cette distance et uniquement lorsque les transformateurs de puissance qui sont le noyau de cet ensemble servent à « hausser » (*step-up*) la tension électrique produite par les alternateurs de la centrale. De ce fait, le point de départ mentionné à l'alinéa précédent est prolongé conformément à cette distance.

Conséquemment, les bâtisses, les clôtures, le terrassement, les égouts situés dans cette aire ne font pas partie de cette définition ; sont aussi exclus : les caniveaux et les systèmes de drainage, mais uniquement lorsqu'ils se trouvent sur le toit des bâtiments des centrales électriques.

c) **Poste du consommateur (usines) :** tous les appareillages, équipements et autres objets similaires érigés dans une aire généralement clôturée située entre le point de raccordement de l'usine à être alimentée, côté basse tension ou conversion, et incluant les lignes à haute tension primaire sur poteaux à l'intérieur des limites de la propriété de l'usine font aussi partie de la présente définition de poste, mais uniquement en ce qui concerne les appareils, les équipements et autres objets qui serviront directement à la transformation, à la conversion, au sectionnement, à la répartition ou au transit de l'énergie électrique, incluant les bases de béton, murs coupe-feu, caniveaux, l'appareillage isolé au gaz, ainsi que les pylônes, tours, poteaux, supports métalliques, câbles conducteurs aériens ou souterrains, accessoires et travaux connexes pour en faire un ensemble complet et uniquement lorsque la puissance livrée par le distributeur est de 25 KV et plus.

Conséquemment, les bâtisses, les clôtures, le terrassement, les égouts situés dans cette aire ne font pas partie de cette définition.

28) « **règlement sur la formation** » **:** le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction ;

29) « **règlement sur l'embauche et la mobilité** » **:** le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction ;

30) « **rémunération** » **:** le terme rémunération comprend le taux horaire prévu aux annexes, les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective à l'exception pour l'entrepreneur autonome des avantages sociaux et le prix de location d'équipement ;

31) « **représentant syndical** » **:** tout employé de l'union, du syndicat ou de l'association représentative qui détient une carte, portant sa signature et sa photo, émise par une association représentative, un syndicat ou une union pour le représenter ;

32) « **salaire** » **:** la rémunération en monnaie courante et les indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire que détermine la convention collective ;

33) « **salarié** » **:** tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ;

34) « **secteur génie civil et voirie** » **:** le secteur de la construction d'ouvrages d'intérêt général, d'utilité publique ou privée, y compris les installations, les équipements et les bâtiments physiquement rattachés ou non à ces ouvrages, notamment la construction de routes, aqueducs, égouts, ponts, barrages, lignes électriques et gazoducs ;

34.1) « **territoire de la Baie-James** » **:** le territoire ou la région de la Baie-James comprend le territoire borné à l'ouest par la limite ouest du Québec, au sud par le parallèle de latitude 50°00 nord, à l'est par les districts électoraux de Roberval, de Dubuc et de Saguenay ainsi que par le prolongement vers le nord de la limite ouest du district électoral de Saguenay et au nord par le parallèle de latitude 58°00 nord. Il comprend au surplus les terres des catégories IA et IB destinées à la communauté crie de Whapmagoostui, ainsi que les terres de la catégories II sur lesquelles seule cette communauté a des droits exclusifs, tels que ces terres sont ainsi désignées dans la Loi sur le régime des terres dans les territoires de la Baie-James et du Nunavik.

35) « **travaux de pose d'asphalte et de revêtement de chaussées** » **:** les travaux de pose d'asphalte et de revêtement de chaussées ainsi que toutes les activités connexes reliées à ces travaux. Ces travaux incluent le nivelage de la couche de finition (fine grade) qui précède immédiatement la pose et se terminent après la pose définitive d'asphalte et de revêtement de chaussées ;

36) « **travaux d'urgence** » **:** travaux exécutés lorsqu'il peut y avoir des dommages matériels pour l'employeur ou le donneur d'ouvrage ou lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger. Une clause pénale contractuelle ou toute autre clause similaire ne doit pas être considérée comme des dommages matériels ;

37) « **union ou syndicat** » **:** tout syndicat, union ou association de salarié affilié à une association représentative conformément à la loi ;

38) « **pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole** » **:** tous les travaux relatifs et connexes à l'excavation et à l'installation du système de tuyauterie servant au transport provincial ou interprovincial de gaz ou de pétrole exécutés en amont ou en aval du poste de livraison du distributeur ou du transporteur y compris la tuyauterie (mainline) qui transporte le gaz ou le pétrole situé dans le poste de livraison ;

Font également partie de cette définition les travaux relevant du métier d'électricien exécutés dans un poste de livraison ou dans un poste de compression dans la mesure où lesdits travaux visent à alimenter l'équipement et la machinerie reliés directement au système de tuyauterie. Conséquemment, les travaux d'électricité reliés au bâtiment (éclairage, chauffage, ventilation, etc.) ne font pas partie de cette définition.

39) « **réseau de distribution de gaz naturel** » **:** tous les travaux relatifs et connexes à l'excavation et à l'installation du système de tuyauterie servant à la distribution régionale de gaz à partir d'un poste de livraison du distributeur ou d'un réseau de distribution existant y compris le raccordement de ce système de tuyauterie à ces endroits, jusqu'à un poste de détente (entrée d'une ville, d'un village, d'une agglomération, etc.) ou d'un client industriel important ;

40) « **réseau d'alimentation en gaz naturel** » **:** tous les travaux relatifs et connexes à l'excavation et à l'installation de tuyauterie servant à alimenter l'usager à partir soit d'un poste de détente ou du réseau de distribution, y compris le raccordement de cette tuyauterie à ces endroits jusqu'au compteur de l'usager.

Section II

RECONNAISSANCE

2.01 **Droit à la négociation :** La CSD Construction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la FTQ-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC) reconnaissent l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec comme le seul agent patronal habilité à négocier et conclure la présente convention collective.

2.02 L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec reconnaît la CSD Construction, la CSN-Construction, le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la FTQ-Construction et le Syndicat québécois de la construction (SQC) comme étant les seules associations représentatives habilitées à négocier et conclure la présente convention collective.

Section III

CHAMP D'APPLICATION

3.01 **Champ d'application professionnel :** Nul ne peut exécuter des travaux de construction à moins qu'il ne soit un employeur, un salarié membre d'une association syndicale mentionnée à l'article 28 de la loi, un entrepreneur autonome ou un représentant désigné en vertu de l'article 19.1 de la loi.

3.02 **Champ d'application sectoriel :** Le champ d'application comprend les travaux de construction du secteur génie civil et voirie tel que défini à l'article 1 de la loi.

3.03 **Maintien du champ d'application :** Tous les travaux de construction tels que définis dans la loi sont réputés faire partie du champ d'application de la convention collective jusqu'à ce que le Tribunal administratif du travail ait rendu une décision contraire à cet effet.

3.04 **Champ d'application territorial :** La convention collective s'applique à tout le territoire du Québec sans exception.

Section IV

MÉTIERS, SPÉCIALITÉS ET OCCUPATIONS

4.01 Portée des définitions :

1) **Métiers, spécialités :** La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des métiers et spécialités, à l'annexe A du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction.

2) **Occupations :** La description des fonctions des salariés qui exécutent des travaux de construction est définie, à l'égard des occupations exclusives et des occupations communes à l'annexe B de la présente convention collective.

3) **Arpenteur :** Tout salarié autre que l'arpenteur, lorsqu'il est nécessaire pour faire progresser son travail, peut utiliser des instruments de mesure, tels que niveau, transit ou autre appareil pour déterminer des mesures ou des élévations pourvu qu'il ne s'agisse pas principalement d'un emploi d'arpenteur.

4.02 Chef d'équipe :

1) **Règle générale :** Le chef d'équipe doit exercer le métier, la spécialité ou l'occupation des salariés qui sont sous son autorité. Lorsque le chef d'équipe a sous sa responsabilité des salariés de plusieurs métiers différents, il doit détenir le certificat de compétence compagnon du métier qu'il exerce. Le chef d'équipe ne peut imposer de mesure disciplinaire à un autre salarié.

   Lorsque le chef d'équipe a sous sa responsabilité des salariés de plusieurs occupations différentes, il doit détenir le certificat de compétence occupation délivré en vertu d'une loi ou d'un règlement.

2) **Règle particulière : Chaudronnier, grutier à l'emploi d'un locateur de grue, mécanicien de chantier (mécanicien industriel), monteur-assembleur, poseur d'armature du béton, soudeur en tuyauterie, soudeur pipeline, soudeur alimentation, soudeur distribution et tuyauteur :** La notion de chef d'équipe ne s'applique pas aux métiers ci-dessus mentionnés.

3) **Règle particulière : Électricien :** L'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, plus de quatre électriciens, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que chef de groupe, contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

   Le chef d'équipe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, ou de sa spécialité. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef d'équipe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou d'occupations différentes.

   Le chef d'équipe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer une mesure disciplinaire à un autre salarié.

   L'apprenti ne peut agir comme chef d'équipe.

4) **Règle particulière : Frigoriste et mécanicien en protection-incendie :** L'employeur doit désigner un chef d'équipe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, quatre salariés et plus exerçant le même métier, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

4.03 Chef de groupe (contremaître – salarié) :

1) **Règle générale :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept salariés exerçant le même métier, spécialité ou occupation, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

   Le chef de groupe ne peut avoir sous sa responsabilité des salariés autres que ceux de son métier, sa spécialité ou son occupation. Cependant, cette interdiction ne peut avoir pour effet d'empêcher le chef de groupe de coordonner la réalisation de travaux effectués par des salariés de métiers, spécialités ou d'occupations différentes.

   Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher ni d'imposer de mesures disciplinaires à un autre salarié.

2) **Règle particulière : Chaudronnier :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi plus de deux chaudronniers sur un même chantier. Le chef de groupe peut exercer les tâches reliées à son métier. Cependant, dès que le chef de groupe a sous ses ordres cinq chaudronniers ou plus, il ne pourra pas effectuer les tâches reliées à son métier.

   Le chef de groupe n'a pas le pouvoir d'embaucher, ni d'imposer des mesures disciplinaires à un autre salarié.

   Lorsqu'un niveau supérieur de supervision est présent sur le chantier et que cet individu détient uniquement un certificat de compétence de chaudronnier, l'employeur ne sera pas tenu de désigner un chef de groupe si le nombre de salariés est inférieur à quatre chaudronniers.

   L'apprenti ne peut agir à titre de chef de groupe.

3) **Règle particulière : Couvreur :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, sept salariés exerçant le même métier, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

Après douze salariés sous ses ordres, le chef de groupe ne peut effectuer des tâches normalement exécutées par un salarié, à moins qu'un niveau de supervision ou de surveillance soit déjà exercé.

Un apprenti ne peut exercer la fonction de chef de groupe.

4) **Règle particulière : Monteur-assembleur et poseur d'armature du béton :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, cinq salariés exerçant le même métier, à moins qu'un niveau supérieur de supervision ou de surveillance soit déjà exercé, tel que contremaître général, surintendant ou représentant désigné de l'employeur.

5) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue :** La notion de chef de groupe ne s'applique pas au grutier à l'emploi d'un locateur de grue.

6) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** L'employeur doit désigner un chef de groupe dès qu'il a à son emploi, sur un même chantier, quatre salariés exerçant le même métier. Cependant, le chef de groupe peut exercer les tâches relatives à son métier.

4.04 **Matériau nouveau :** Dans tous les métiers, spécialités ou occupations où un matériau est substitué au matériau courant et reconnu, le taux de salaire du métier, de la spécialité ou de l'occupation approprié doit s'appliquer et le travail doit être exécuté par un salarié habilité en vertu de l'article 4.01 à effectuer ces fonctions.

Dans les cas de changements technologiques, s'il y a conflit de compétence, la section V s'applique.

4.05 **Responsabilité de l'employeur :** L'employeur qui embauche un salarié a la responsabilité de s'assurer que ce dernier détient le certificat de compétence nécessaire à l'exécution des travaux pour lesquels il est assigné, conformément à la réglementation.

Si l'employeur confie à un salarié une tâche pour laquelle il ne détient pas le certificat de compétence approprié, l'employeur sera responsable à l'égard du salarié des amendes que le salarié pourrait être appelé à payer.

4.06 **Exécution du travail :**

1) **Règle générale :** Le découpage, l'affûtage, le gréage et le forgeage sont exécutés par les compagnons ou apprentis du métier visé. Toutefois, la soudure et le découpage peuvent aussi être exécutés par des soudeurs.

2) **Règle particulière : Équipement lourd :** Toute pose d'attachement à un équipement lourd, incluant une grue ou une pelle mécanique, doit être exécutée par le compagnon ou l'apprenti du métier concerné assisté au besoin d'autres salariés.

3) **Règle particulière : Chaudronnier, monteur-assembleur et poseur d'armature du béton :** Lorsque des travaux de soudure ou de découpage sont requis pour l'exécution des tâches reliées aux métiers ci-haut mentionnés, l'employeur doit assigner un soudeur du métier concerné apte à exécuter les travaux. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.

4) **Règle particulière : Cimentier-applicateur et couvreur :** La soudure des matériaux (pose de membranes) reliée à son métier doit être exécutée par les salariés de ce métier.

5) **Règle particulière : Électricien :** Le découpage, l'affûtage, l'équipement (gréage) et le forgeage reliés à l'installation électrique sont exécutés par le salarié du métier d'électricien.

La soudure reliée à l'installation électrique est effectuée par un électricien, mais prioritairement par le compagnon apte à exécuter des travaux de soudure.

Cependant, si aucun salarié du métier n'est présent sur le chantier, l'employeur pourra temporairement et pour une très courte durée, après avoir avisé par écrit le représentant du groupe syndical majoritaire, affecter un autre salarié à effectuer les travaux visés.

6) **Règle particulière : Ferblantier :** Le découpage et la soudure doivent être exécutés par les salariés de ce métier. L'application du présent paragraphe ne doit en aucun cas empêcher l'avancement des travaux de l'employeur sur le chantier.

7) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** Lorsque des travaux de soudure ou de découpage sont requis pour l'exécution de tâches reliées au métier, l'employeur embauchera de préférence un mécanicien de chantier (mécanicien industriel). En outre, le mécanicien de chantier (mécanicien industriel) exécute des travaux tels que définis au règlement sur la formation.

4.07 Manutention :

1) **Règle générale :** La manutention des matériaux et des échafaudages de métiers peut être exécutée par des compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.

   Sauf dans les cas et limites prévus à la règle générale et aux règles particulières ci-après énoncées, l'employeur peut faire exécuter la manutention des matériaux et des échafaudages par n'importe quel salarié de son choix.

   Aux fins du présent article, le mot manutention n'inclut pas le gréage mécanisé.

2) **Règle particulière : Calorifugeur, couvreur, électricien, ferblantier, monteur mécanicien (vitrier), peintre, poseur de revêtements souples, poseur de systèmes intérieurs et parqueteur-sableur :** La manutention des matériaux reliés au métier est exécutée par le salarié de ce métier. Toutefois, la manutention des échafaudages et le déchargement sont exécutés par le salarié de ce métier ou selon les coutumes du métier.

3) **Règle particulière : Briqueteur-maçon, cimentier-applicateur, frigoriste, mécanicien d'ascenseur, monteur-assembleur, plâtrier, plâtrier-tireur de joints, poseur d'armature du béton et tireur de joints :** La manutention des matériaux et des échafaudages de métiers est exécutée par des compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.

4) **Règle particulière : Charpentier-menuisier :** Pour le charpentier-menuisier, la manutention des échafaudages de soutènement et la manutention des matériaux et équipements reliés au métier sont exécutées par le salarié de ce métier, lorsqu'exécutées aux fins d'installation immédiate et définitive.

   Toutefois, la manutention des échafaudages dans les cas autres que ceux prévus à l'alinéa précédent et la manutention des matériaux et équipements relatifs aux travaux de coffrages sont exécutées par le charpentier-menuisier ou selon les coutumes du métier.

   Toutefois, la pose ou la mise en place des matériaux propres au métier de charpentier-menuisier, doit en tout temps être exécutée en conformité avec la définition du charpentier-menuisier, contenue dans le Règlement sur la formation.

5) **Règle particulière : Chaudronnier, mécanicien en protection-incendie et tuyauteur :** La manutention des matériaux et des échafaudages ainsi que le déchargement sont exécutés par les compagnons ou apprentis de ce métier ou selon les coutumes du métier.

6) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** La manutention est exécutée par le mécanicien de chantier (mécanicien industriel), quels que soient les moyens, méthodes et/ou types d'équipements mécanisés ou non utilisés aux fins de manutention (gréage), de déchargement, de manutention des matériaux, d'équipements et d'accessoires. La manutention des échafaudages reliés aux tâches du métier est exécutée par le mécanicien de chantier (mécanicien industriel) ou selon la coutume du métier.

4.08 Formation :

1) L'employeur qui assigne un salarié à l'opération d'un équipement nouveau ou à l'exécution de tâches nouvelles résultant de l'évolution technologique ou de la mécanisation, verse le salaire du métier, de la spécialité ou de l'occupation au salarié pendant la période requise pour sa formation.

2) **Sessions d'étude :** L'employeur doit se servir mensuellement d'une partie des heures non travaillées, à cause de travail contremandé ou arrêté (article 19.01), afin de donner des sessions d'étude sur la prévention, la sécurité et les premiers soins.

   Le salarié qui, à la demande expresse de l'employeur, doit suivre en cours d'emploi un cours de formation ou une session d'information obligatoire requis pour l'exercice de son travail a droit à son taux de salaire, aux dispositions relatives aux avantages sociaux et à l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie ainsi qu'aux frais de déplacement prévus à la section 24, s'il y a lieu.

   Le même principe s'applique lorsqu'il s'agit d'un cours ou d'une session requise par le client de l'employeur.

   De plus, l'employeur qui identifie un salarié pour être affecté sur un chantier et qui demande expressément au salarié de suivre une formation d'accueil pour avoir accès audit chantier, doit payer ce qui est prévu au deuxième alinéa en autant que le salarié se présente au travail au moment convenu. Le temps consacré à la formation d'accueil est ajouté à la rémunération de la première paie.

3) Les dispositions du présent article s'appliquent pour les sessions d'information et les formations visées aux paragraphes 1) et 2) qu'elles soient offertes en ligne ou en présentiel.

   Sous réserve du paragraphe 4), les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'obligation de formation prévue à l'article 7 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence.

4) L'employeur doit accorder un congé sans solde au titulaire d'un certificat de compétence apprenti ou d'un certificat de compétence occupation pour lui permettre de suivre une formation obligatoire afin de conserver ou de renouveler son certificat de compétence.

Le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins cinq jours ouvrables avant le début du congé. Le travailleur doit remettre à l'employeur la lettre de la Commission de la construction du Québec confirmant son inscription au cours de formation obligatoire.

Section V

CONFLITS DE COMPÉTENCE

5.01 Mesures préventives :

1) **Conférence préparatoire :** À l'occasion d'une conférence préparatoire relative à un projet de construction, les parties s'engagent à promouvoir, à titre de mesure préventive, la tenue d'une conférence d'assignation (mark-up).

2) **Conférence d'assignation :** Avant le début des travaux de construction d'importance, le donneur d'ouvrage ou l'employeur responsable de l'ensemble des travaux peut convoquer à une conférence d'assignation (mark-up) les syndicats, unions et employeurs concernés afin d'identifier le métier, spécialité ou occupation appelés à exécuter une partie ou la totalité des travaux.

Si la conférence d'assignation soulève un conflit relativement à l'assignation des travaux, le syndicat, l'union, l'employeur concerné et l'ACRGTQ doivent être immédiatement avisés par écrit. L'avis est transmis par la partie qui est en désaccord avec l'assignation proposée.

À partir de la transmission de l'avis mentionné à l'alinéa précédent les parties impliquées ont quarante-huit heures pour parvenir à régler le conflit. À l'expiration du délai, si le conflit persiste, l'une des parties peut le soumettre à la seconde étape de la procédure prévue à l'article 5.02.

5.02 Conflit de compétence : À la suite de l'assignation d'un salarié, tout conflit de compétence relatif à l'exercice d'un métier, d'une spécialité ou d'une occupation doit être réglé selon la procédure suivante :

1re étape : L'opportunité est d'abord donnée aux représentants syndicaux et à l'employeur impliqués dans le conflit de le régler dans les deux jours ouvrables de la connaissance du conflit.

2e étape : Si le conflit persiste, l'une des parties impliquées doit le soumettre au Comité de résolution des conflits de compétence selon la procédure suivante :

- Dans les deux jours ouvrables suivant l'échéance de la première étape, une déclaration écrite de formation d'un Comité de résolution des conflits de compétence doit être transmise au secrétaire général de la Commission. Cette déclaration doit contenir l'identification du chantier, le nom de l'employeur et un exposé sommaire du conflit.
- Dans le jour ouvrable suivant la réception de la déclaration, le secrétaire général de la Commission doit transmettre une copie de la déclaration à chacune des associations représentatives et à l'ACRGTQ. À partir de la réception du document l'ACRGTQ et les associations représentatives, ont deux jours ouvrables pour procéder à l'identification des membres qui composent le Comité, conformément à l'article 5.04.
- Le Comité de résolution des conflits de compétence doit siéger dans les deux jours ouvrables suivant sa nomination. La participation et la présence à une séance du comité est réservée à l'ACRGTQ, aux employeurs concernés, aux associations représentatives et aux associations de salariés impliquées par le conflit.
- Le Comité doit disposer du conflit en suivant le processus suivant :

  a) Il doit d'abord instaurer un processus de médiation et tenter de rapprocher les parties afin de parvenir à une entente.

  b) S'il s'avère impossible de régler le conflit en médiation, il doit tenir une audition, permettre aux parties de se faire entendre et rendre une décision d'assignation des travaux.

- Le Comité doit rendre sa décision dans les deux jours ouvrables suivant la fin de l'audition.

3e étape : Si l'une des parties impliquées dans le conflit n'est pas satisfaite de la décision d'assignation, elle peut le soumettre au Tribunal administratif du travail conformément aux dispositions de la loi.

Il est loisible à une partie qui se considère lésée par l'assignation des travaux effectués par l'employeur d'initier une contestation directement au Tribunal administratif du travail sans passer par la première ou la deuxième étape. Dans ce cas, la décision d'assignation de l'employeur est applicable jusqu'à ce que le Tribunal administratif du travail rende, le cas échéant, une décision relativement au conflit de compétence.

5.03 **Continuité des travaux :** Si le conflit n'est pas réglé à la première étape ou tant qu'une décision n'est pas rendue à la deuxième étape (assignation des travaux par le Comité) tout salarié qui exécute des travaux faisant l'objet du conflit continue d'exécuter ces mêmes travaux.

Toutefois, à compter de l'assignation des travaux décidée par le Comité prévu à la deuxième étape, cette assignation doit être respectée jusqu'à ce qu'une décision du Tribunal administratif du travail soit rendue, le cas échéant.

5.04 **Composition et règles de fonctionnement du comité :**

1) Le Comité est composé de trois personnes désignées par les associations représentatives et l'ACRGTQ.

   Chaque partie négociatrice établit une liste de personnes aptes à siéger au Comité. Les listes sont reproduites à l'annexe V-1 de la convention collective.

   Les parties négociatrices doivent respectivement transmettre au secrétaire général de la Commission le nom des membres qui composent le Comité dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la copie de la déclaration de formation prévue à la deuxième étape de l'article 5.02.

   La composition majoritaire du Comité est établie selon une règle d'alternance patronale/syndicale, soit deux personnes nommées par l'ACRGTQ et une personne nommée par les associations représentatives et vice versa pour le Comité subséquent.

2) Dans les deux jours ouvrables de la réception de l'identité des membres, le secrétaire général de la Commission transmet à chacune des associations représentatives, à l'ACRGTQ, à l'employeur et aux membres un avis mentionnant la date, l'heure, l'endroit et l'objet du conflit. L'audition peut se tenir au bureau régional de la Commission le plus près du chantier d'où origine le conflit ou à tout autre endroit déterminé par la Commission.

3) Les décisions se prennent à la majorité des membres et doivent s'inspirer de la définition des métiers et des occupations tels que définis dans le règlement sur la formation et la convention collective.

   Le Comité doit utiliser les mêmes documents de référence que le Tribunal administratif du travail et tenir compte de ses incidences éventuelles sur l'efficience de l'organisation du travail dans ses décisions (art. 24 de la Loi R-20).

4) La décision d'assignation doit être rendue par écrit et contenir un résumé des arguments de chacune d es parties ayant participé à l'audition et être motivée de façon à comprendre le raisonnement ayant mené à la décision du comité. La décision doit respecter le canevas convenu entre les associations représentatives et l'ACRGTQ et reproduit en annexe Z-8.

   Pour valoir à titre de décision du Comité, toute entente intervenue à l'étape de la médiation doit être consignée par écrit. La décision d'assignation ou l'entente de médiation doit être transmise au secrétaire général de la Commission, aux associations représentatives et à l'ACRGTQ.

5) Les frais et déboursés inhérents aux opérations du Comité sont assumés par la Commission.

6) Les membres du Comité de résolution des conflits de compétence ne peuvent faire l'objet de poursuites civiles lorsqu'ils agissent à ce titre.

7) Dans le but d'assurer une saine gestion des relations du travail, les parties reconnaissent qu'un litige ayant fait l'objet d'une décision par un Comité ne devrait pas être soumis de nouveau à un Comité de résolution des conflits de compétence, s'il s'agit du même conflit.

Section VI

SÉCURITÉ SYNDICALE

6.01 **Appartenance obligatoire à une association représentative :** Tout salarié doit, conformément à la Loi, manifester son choix en faveur de l'une ou l'autre des associations représentatives et obtenir de la Commission une ou des carte(s) indiquant : son nom, son numéro d'assurance sociale, son numéro de client, l'adresse de son domicile et le nom de l'association représentative qu'il a choisie.

Cette carte doit également indiquer le ou les métier(s), la ou les spécialité(s) du salarié ou dans le cas d'une occupation, indiquer uniquement qu'il s'agit d'une occupation sans autre précision.

6.02 **Adhésion à un syndicat ou une union :** Tout salarié doit adhérer à un syndicat ou une union affiliée à l'association représentative qu'il a choisie. Tout syndicat ou union auquel un salarié a ainsi adhéré doit lui délivrer une carte d'adhésion, laquelle fait preuve à sa face même de l'adhésion syndicale du salarié.

6.03 **Maintien d'adhésion :**

1) **Condition du maintien de l'emploi :** Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, mais sujet aux restrictions prévues dans la présente section, être membre en règle d'un syndicat ou d'une union qui a compétence dans son métier, sa spécialité ou son occupation. La responsabilité de déterminer le syndicat ou l'union qui a compétence dans le métier, la spécialité ou l'occupation appartient à l'association représentative.

Aux fins de la présente section, « être membre en règle » signifie détenir une carte d'adhésion syndicale d'un syndicat ou d'une union, se conformer à ses statuts et règlements et payer les cotisations syndicales, tel que prévu à la section VII.

2) **Déclaration du salarié :** Dans un délai maximal de cinq jours ouvrables du début de l'emploi lors de l'embauche d'un salarié, l'employeur doit faire remplir et signer par le salarié un formulaire dans lequel il doit indiquer son nom, son métier, spécialité ou occupation, son adresse de domicile, son adresse postale si autre que domicile, son numéro de téléphone, son adresse courriel (facultatif), son numéro de télécopieur (facultatif), son numéro d'assurance sociale, son numéro de client à la CCQ, le nom de son association représentative ainsi que le nom et le numéro, le cas échéant, du syndicat ou de l'union dont il est membre, tel qu'il appert sur sa carte d'adhésion syndicale. Le salarié doit également confirmer s'il accepte de recevoir son bulletin de paie, son relevé d'emploi et tout autre document relié à son emploi par courriel ou télécopieur.

   Ce formulaire fourni par l'employeur doit être dans la forme prescrite à l'annexe F. Le refus du salarié de remplir et de signer ce formulaire est une cause juste et suffisante de congédiement ou de refus d'embauche sans autre avis.

   Lorsqu'il y a un vote d'allégeance syndicale conforme à la Loi, un nouveau formulaire doit être rempli pour chaque salarié qui a changé d'association représentative.

3) **Droit du salarié :** Tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à ses activités et à son administration.

4) **Suspension, expulsion ou refus d'admission :** Aucun salarié ne peut être suspendu ni expulsé de l'union ou du syndicat dont il est membre, sauf s'il en viole les statuts et règlements.

   Si un salarié est suspendu ou expulsé de son union ou de son syndicat, ou si un salarié, contrairement au paragraphe 3), subit un refus d'admission de la part d'une union ou d'un syndicat, l'employeur n'est pas tenu de le congédier ; le salarié n'a pas l'obligation d'être ni de devenir membre du syndicat ou de l'union, mais il doit respecter les dispositions de la section VII.

   Cependant, sur avis de l'union ou du syndicat, si un salarié est suspendu ou expulsé en raison de son refus de verser à telle union ou tel syndicat des cotisations syndicales dues conformément aux statuts et règlements de telle union ou tel syndicat, l'employeur doit le congédier.

5) **Transmission de la déclaration du salarié :** Chaque mois, l'employeur transmet à l'association représentative concernée et à la Commission copie de chacune des nouvelles formules complétées selon le paragraphe 2) au cours de la période couverte par le rapport mensuel ainsi que le numéro d'embauche correspondant.

6) **Correction par l'association représentative :** Lorsque de l'avis de l'association représentative, le salarié a erronément indiqué son syndicat ou son union, il est loisible à l'association représentative d'aviser la Commission de corriger telle désignation. La Commission doit alors se conformer à tel avis et exiger de l'employeur de prélever la nouvelle cotisation syndicale à compter de la réception de l'avis de la Commission. L'avis remis à l'employeur par la Commission doit démontrer qu'une copie a été signifiée au salarié.

7) **Restriction :** Rien dans la convention collective ne doit être interprété comme obligeant un employeur à employer une certaine proportion de membres de l'une ou l'autre des associations représentatives.

   De plus, l'appartenance d'un salarié à tel syndicat ou telle union démontrée par sa carte d'adhésion syndicale ou sa déclaration ne peut, aux fins de la présente section, être opposée à un employeur pour servir de critère d'embauche ou de maintien d'emploi de tel salarié quant à sa compétence à exécuter un travail couvert par le champ d'application de la convention collective.

Section VII

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 **Obligations :** L'employeur doit précompter sur la paie du salarié la cotisation syndicale et il doit remettre cette cotisation à la Commission en même temps que son rapport mensuel.

7.02 **Indication de précompte :** Conformément à l'obligation prévue à l'article 7.01, l'employeur doit percevoir le montant de la cotisation syndicale de l'union ou du syndicat conformément à l'article 7.06 en tenant compte des indications apparaissant sur le formulaire prévu à l'article 6.03 ou à tout avis de correction effectué conformément au paragraphe 6) dudit article.

7.03 **Remise des cotisations syndicales précomptées :** La Commission remet les cotisations ainsi reçues aux associations représentatives, avec un bordereau nominatif, dans les quinze jours suivant la réception. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectué en vertu du paragraphe 6) de l'article 6.03.

7.04 **Obligation de l'employeur :** Tout employeur qui refuse ou néglige de se conformer à l'article 7.01 ou qui omet de remettre les montants ainsi perçus, est comptable envers la Commission des montants non déduits et non remis et il contracte de ce fait envers la Commission une dette équivalente.

7.05 **Avis à la Commission :** Dans les quinze jours de la mise en vigueur de la convention collective, une association représentative doit indiquer par écrit à la Commission le montant de la cotisation syndicale. Elle doit également indiquer par écrit à la Commission tout changement dans le montant des cotisations syndicales, ainsi que la date d'entrée en vigueur.

7.06 **Avis de la Commission à tous les employeurs :** La Commission avise alors chaque employeur du montant des cotisations syndicales de toutes les unions et de tous les syndicats et de tout changement dans les montants.

7.07 **Entrée en vigueur du changement :** Tout changement relatif au précompte prend effet à l'égard de l'employeur suite à l'avis expédié par la Commission à l'une ou l'autre des deux périodes ci-après définies pour autant que les employeurs aient été avisés trente jours au préalable du début de telle période :

1re semaine du rapport de janvier ;

1re semaine du rapport de juillet.

En aucun autre temps, l'employeur n'est tenu de modifier le précompte qu'il doit faire, sauf pour donner suite à une correction selon l'article 6.03 de la convention collective.

Le changement relatif au précompte à l'occasion de chaque augmentation de salaire n'est pas visé par le présent article.

7.08 **Entente illégale :** Aucune entente écrite ou verbale ne peut être conclue concernant la perception ou le précompte de cotisations syndicales par une association représentative, une union ou un syndicat ni l'association sectorielle d'employeurs ou un employeur.

7.09 **Caisse d'éducation syndicale :** Le salarié verse à la caisse d'éducation syndicale une cotisation de 0,02 $ pour chaque heure travaillée. Ce montant est précompté sur la paie du salarié par l'employeur et transmis à la Commission en même temps que le rapport mensuel.

Ce montant sert à instituer une caisse d'éducation syndicale ayant pour objectif de permettre aux associations représentatives identifiées à la Loi de dispenser des services de formation afin de développer les compétences dans tous les aspects relatifs aux relations du travail.

La Commission remet à chaque association représentative, selon les montants perçus pour les membres qu'elle représente, les montants reçus avec un bordereau nominatif dans les quinze jours suivant la réception. Le bordereau nominatif de transmission doit tenir compte également de tout avis de correction effectué en vertu du paragraphe 6) de l'article 6.03.

Section VIII

REPRÉSENTANT SYNDICAL ET DÉLÉGUÉ DE CHANTIER

8.01 **Représentant syndical :**

1) **Reconnaissance :** L'employeur et l'association sectorielle d'employeurs doivent reconnaître le représentant syndical, pourvu qu'il détienne une carte émise par une union, un syndicat, ou une association représentative, sur laquelle apparaît une photo de ce représentant et sa signature.

2) **Visite de place d'affaires :** Un représentant syndical peut, avec le représentant officiel de l'employeur, discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente à l'emploi de cet employeur. Il peut exiger de l'employeur de prendre connaissance de tout document concernant les membres qu'il représente et d'en obtenir copie s'il le juge nécessaire, et ce, sur rendez-vous pris au moins deux heures au préalable avec l'employeur, son représentant ou son mandataire à la place d'affaires de cet employeur ou à tout autre endroit déterminé entre eux.

3) **Visite de chantier :**

a) Le représentant syndical a libre accès à tous les chantiers de construction durant les heures de travail, mais en aucun cas ses visites ne doivent retarder indûment l'avancement des travaux.

b) Lorsqu'il visite un chantier, le représentant syndical doit d'abord en aviser l'employeur des salariés intéressés, ou, en son absence, son chef de chantier (surintendant), son contremaître ou tout autre représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé. Il peut discuter et régler toute question d'intérêt relative à la convention collective, à la santé et sécurité et toute autre question d'intérêt des salariés qu'il représente avec le représentant officiel sur le chantier de l'employeur intéressé et le salarié.

c) Le représentant syndical peut vérifier les certificats de compétence ou d'exemptions des salariés présents sur le chantier et l'employeur s'engage à faire respecter par ses salariés cette autorisation sous peine de mesure disciplinaire.

4) **Affichage :** À la demande du représentant syndical, l'employeur doit installer à sa place d'affaires et au chantier, à un endroit visible, un tableau où l'union, le syndicat ou l'association représentative peuvent afficher des communiqués ou documents ; cependant, sur le chantier, si jugé utile, l'employeur installe tout autre tableau pour les mêmes fins.

8.02 **Délégué de chantier :** Pour fins de référence, le présent article reproduit les dispositions relatives au délégué de chantier contenues à l'article 86 de la Loi.

Aux fins du présent article, on entend par « syndicat » ou « union » tout syndicat, union ou association de salariés affilié à une association représentative ou toute association représentative ne comportant pas de tels syndicat, union ou association affiliés.

Tout syndicat ou union a le droit d'être représenté par un délégué de chantier dans le chantier dont l'employeur emploie au moins sept salariés et plus, membres de ce syndicat ou de cette union, sous réserve des dispositions suivantes :

1) **Élection :**

Le délégué de chantier doit être élu, au scrutin secret, à la majorité des membres du syndicat ou de l'union déjà à l'emploi de l'employeur et parmi ses membres.

Aux fins du présent article, le chantier est constitué de l'ensemble des travaux effectués par un employeur pour un même projet.

Chaque augmentation subséquente de cinquante salariés membres du syndicat ou de l'union chez un même employeur donne aux salariés le droit d'élire un délégué supplémentaire.

Aux fins de l'exercice des fonctions de la Commission, la personne élue doit remettre une déclaration à son syndicat ou son union, en la forme que la Commission détermine, selon laquelle elle ne contrevient pas à l'article 26 en agissant comme délégué de chantier. Le syndicat ou l'union doit transmettre sans délai cette déclaration à la Commission, de la manière prévue par celle-ci.

2) **Reconnaissance :** L'employeur doit reconnaître le délégué de chantier ainsi élu comme représentant du groupe de salariés membres du syndicat ou de l'union concerné après que ce syndicat ou cette union l'a avisé par écrit de l'élection du délégué et qu'il a transmis à la Commission la déclaration visée au quatrième alinéa du paragraphe 1).

3) **Fonctions et rémunération du délégué de chantier :**

a) Le délégué de chantier est un salarié de l'employeur et à ce titre, il doit fournir une somme de travail raisonnable compte tenu de ses fonctions syndicales.

b) En sa qualité de délégué de chantier, il peut, pendant les heures de travail, sans diminution de salaire, mais seulement après avoir avisé le représentant de l'employeur, enquêter sur les litiges concernant l'application de la convention collective et en discuter avec l'employeur.

c) Le temps alloué pour les activités syndicales du délégué fait l'objet d'une entente entre l'employeur et ce dernier, compte tenu du nombre de salariés que représente le délégué, mais ne peut excéder trois heures par jour ouvrable.

d) Lorsque par exception, le délégué doit s'absenter de son poste de travail pour une période plus longue que celle fixée à l'entente, il doit justifier cette prolongation d'absence auprès de son employeur.

e) Sous réserve d'une justification en vertu du sous-paragraphe d), le délégué n'a pas droit au paiement de son salaire pour ses activités syndicales au-delà de la durée prévue par l'entente.

f) Sur un chantier, le délégué doit se limiter à l'exécution de son travail pour l'employeur et de ses fonctions de délégué de chantier prévues par la Loi.

4) **Priorité d'emploi :** Le délégué de chantier jouit de la priorité d'emploi sur son chantier à l'égard de tous les salariés si les deux conditions suivantes sont satisfaites :

a) au moins sept salariés membres de son syndicat ou de son union sont toujours employés par l'employeur sur le chantier ;

b) il y a du travail à exécuter dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

5) **Formation syndicale :** Si le délégué et son syndicat ou son union décident que le délégué a besoin d'une période de formation afin de bien remplir ses nouvelles fonctions, celui-ci pourra s'absenter, sans solde, de son travail pour assister aux cours pertinents. La durée de cette absence devra être négociée entre les parties, en tenant compte des particularités de l'industrie.

Le délégué doit préalablement obtenir l'autorisation de l'employeur, laquelle ne doit jamais être refusée sans motif raisonnable.

6) **Préavis de mise à pied :** Lorsqu'un employeur désire mettre à pied pour une période de plus de cinq jours un délégué de chantier, il doit lui donner un préavis de trois jours ouvrables. Ce préavis doit également être transmis, par écrit, au syndicat ou à l'union du délégué, dans ce même délai. À défaut de ce faire, l'employeur doit verser une indemnité égale à quatre heures de salaire au taux de salaire effectif, non majoré, pour chaque jour de défaut, jusqu'à concurrence de trois jours ouvrables.

Section IX

ABSENCES

9.01 **Droit :** À la demande de l'union, du syndicat ou du salarié, l'employeur doit accorder un congé sans paie au salarié désigné par l'union ou le syndicat pour assister à un congrès, à une session d'étude ou autre activité syndicale. De plus, l'employeur doit accorder un congé sans paie au salarié pour suivre une cure de désintoxication de l'alcoolisme, d'une autre toxicomanie ou une thérapie pour joueur compulsif ou pour violence conjugale, le tout aux conditions ci-après décrites.

9.02 **Procédure :**

1) **Procédure normale :** La demande doit être faite par écrit et mentionner la date de départ du salarié, le motif et la durée probable de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'employeur au moins cinq jours ouvrables avant le départ prévu du salarié.

2) **Procédure en cas d'urgence :** Cependant, dans les cas d'urgence dont la preuve incombe à l'union, au syndicat ou au salarié, un avis verbal de 24 heures doit être donné à l'employeur avec mention de la date de départ du salarié, du motif et de la durée probable de l'absence prévue, le tout devant être confirmé par écrit dans les 48 heures de l'avis verbal.

9.03 **Restrictions et période d'absence :**

1) **Nombre de salariés :** Les absences à l'égard de la présente section ne peuvent priver, en même temps, un employeur de plus de 10 % de ses salariés d'un même métier, spécialité ou occupation avec un minimum d'un salarié.

2) **Période d'absence :** Aux fins de la présente section, l'employeur n'est pas tenu d'accorder plus de 40 jours de congé sans paie pour les absences syndicales mentionnées à l'alinéa 1 de l'article 9.01 au cours d'une même année civile à un même salarié. Ces congés sont accordés à condition qu'un salarié disponible puisse remplir les exigences normales de la tâche laissée vacante.

La durée d'un congé sans paie pour suivre une cure ou une thérapie tel qu'il est mentionné à l'alinéa 2 de l'article 9.01, est indéterminée pour autant qu'elle soit justifiée par un établissement reconnu.

3) **Absence aux fins de négociation :** Nonobstant le paragraphe 2), l'employeur doit accorder à un salarié désigné par l'union ou le syndicat un congé sans paie de la durée nécessaire afin de lui permettre de participer à la négociation de la convention.

9.04 **Obligation de l'employeur :** Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir des mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé 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.

Section X

RÉGIME PATRONAL

10.01 **Numéro d'identification d'employeur :** Nonobstant les autres règles qui la régissent à ce sujet, la Commission ne peut émettre un numéro d'identification d'employeur qu'à la suite du dépôt par le requérant d'une preuve qu'il est dûment détenteur d'une licence émise par la Régie du bâtiment du Québec.

La Commission ne peut référer aucune main-d'œuvre ni confirmer l'embauche d'un salarié à celui qui ne détient pas un numéro d'identification d'employeur émis conformément au présent article.

Section XI

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.01 **Grief soumis à l'arbitrage obligatoire :**

1) **Droit :**

a) Le salarié seul, le salarié accompagné de tout représentant syndical ou du délégué de chantier ou des deux, peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement.

b) Dans tous les cas, l'association représentative, l'union ou le syndicat peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement en lieu et place soit d'un ou plusieurs salariés, selon le cas, sans avoir à justifier d'une cession de créances du ou des intéressé(s).

c) Dans tous les cas, l'employeur peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement, selon la procédure prévue dans la présente section.

d) Le terme « plaignant » désigne l'initiateur de la procédure de grief, c'est-à-dire soit le salarié, soit le représentant du salarié, soit le représentant syndical, soit le délégué de chantier, soit l'association représentative, l'union ou le syndicat, soit l'employeur.

e) Le terme « partie intéressée » désigne la partie contre qui le grief est formulé.

2) **Procédure :**

a) Tout grief doit être formulé par écrit et expédié à l'employeur ou son représentant et au siège social de l'association sectorielle d'employeurs dans les quinze jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance ou qui suivent la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au signataire du grief. Le fait de ne pas transmettre copie de tel grief à l'association sectorielle d'employeurs concernée ne peut avoir comme effet d'invalider ledit grief.

Avec le grief, le plaignant doit soumettre deux noms d'arbitres habilités à entendre le grief.

Toutefois, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

b) La preuve de toute expédition dans les délais mentionnés dans la présente section incombe à l'expéditeur.

c) Dans le cas où un grief est formulé par l'union ou le syndicat ou l'association représentative ou lorsque l'un ou l'autre intervient dans un grief, une copie de tel grief doit être transmise, en même temps qu'à l'employeur ou son représentant, au siège social de l'association sectorielle d'employeurs concernée. Le fait de ne pas transmettre copie de tel grief à l'association sectorielle d'employeurs concernée ne peut avoir comme effet d'invalider ledit grief.

d) L'employeur donne, dans les dix jours ouvrables de la date de réception du grief, à l'association représentative, l'union, le syndicat ou au salarié une réponse écrite au grief.

Avec cette réponse, l'employeur doit énoncer s'il retient un des deux noms d'arbitres suggérés par les plaignants ou proposer deux autres noms d'arbitres.

e) Dans l'hypothèse où l'employeur suggère deux noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la suggestion quant au choix de l'arbitre.

f) Une fois que la procédure de nomination ci-avant mentionnée est complétée et si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre à l'expiration de ces délais, le plaignant doit demander à la Commission, dans les cinq jours ouvrables, de désigner un arbitre. La Commission doit désigner l'arbitre dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la demande après élimination des noms qui ont été considérés par les parties et pour lesquels il n'y a pas eu d'entente.

g) Lorsque les parties se sont entendues sur le choix de l'arbitre ou si la Commission doit en désigner un, le plaignant a cinq jours ouvrables pour aviser l'arbitre de sa nomination.

3) **Délais :** Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief que par une entente écrite entre les parties intéressées.

Cependant, tels délais ne peuvent être invoqués par l'employeur s'il n'a pas d'adresse précise connue et desservie par le service postal.

4) **Preuve de livraison :** La date apparaissant sur le sceau du maître de poste, sur le reçu de livraison, la date de réception du courriel ou de la télécopie ou, si le document est livré de main à main, sur l'accusé de réception, font foi de la date d'expédition du document auquel elle se rapporte.

5) **Validité :** Un grief ne peut être rejeté à cause d'une omission ou erreur technique et sa formulation écrite n'est que l'indication du litige à être tranché par l'arbitre.

11.02 Grief d'interprétation (article 62, paragraphe 2 de la Loi) :

1) **Droit :**

a) Toute association mentionnée à l'article 1, paragraphe b), c) et c.2) de la Loi soit l'une des cinq associations représentatives (FTQ-Construction, CPQMC-International, CSD-Construction, CSN-Construction et SQC), l'une des trois associations sectorielles d'employeurs (ACQ, ACRGTQ et APCHQ) ou l'association d'employeurs (AECQ) peut déposer un grief.

b) Lorsque le grief d'interprétation est formulé par une association représentative, le terme « partie intéressée » désigne l'association sectorielle d'employeurs concernée par la difficulté d'interprétation ; lorsque le grief d'interprétation est formulé par une association sectorielle d'employeurs, ce terme désigne les associations représentatives.

2) **Procédure :**

a) Toute difficulté d'interprétation doit être soumise à la partie intéressée par voie de grief décrivant les faits sous-jacents à la difficulté ainsi que les conclusions recherchées.

b) Une copie de ce grief est également transmise aux associations mentionnées au paragraphe 1 du présent article.

c) Lors du dépôt du grief le plaignant doit soumettre à la partie intéressée, deux noms d'arbitres habilités à entendre le grief.

d) La partie intéressée peut retenir un des deux noms suggérés ou peut à son tour proposer deux noms d'arbitres. L'intention de la partie intéressée doit être transmise par écrit au plaignant dans les cinq jours ouvrables suivant la réception des noms soumis par ce dernier. Dans l'hypothèse où la partie intéressée suggère deux noms d'arbitres, le plaignant doit formuler par écrit une réponse dans les cinq jours ouvrables suivant la réception de la suggestion quant au choix de l'arbitre.

À l'expiration de ces délais, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, le plaignant doit, dans les cinq jours ouvrables, demander à la Commission de désigner un arbitre.

La Commission doit désigner l'arbitre dans les deux jours ouvrables suivant la réception de la demande du plaignant après l'élimination des noms qui ont été considérés par les parties et pour lesquels il n'y a pas eu d'entente.

e) Lorsque les parties se sont entendues sur le choix de l'arbitre ou si la Commission doit en désigner un, le plaignant a cinq jours ouvrables pour aviser l'arbitre de sa nomination.

3) **Délais :** Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé à l'égard du grief que par une entente écrite entre le plaignant et la partie intéressée.

4) **Preuve de livraison :** La date apparaissant sur le sceau du maître de poste, sur le reçu de livraison, la date de réception du courriel ou de la télécopie ou, si le document est livré de main à main, sur l'accusé de réception, font foi de la date d'expédition du document auquel elle se rapporte.

Section XII

MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 **Droit et procédure :** L'employeur peut imposer une mesure disciplinaire pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe, le tout sujet à la procédure de grief.

12.02 **Justification :** Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire, il doit, à la demande écrite du salarié ou à la demande écrite de l'association représentative, de l'union ou du syndicat, transmettre au requérant, par écrit, dans les cinq jours ouvrables de la réception d'une telle demande, les motifs justifiant la mesure disciplinaire.

12.03 **Prescription du droit et dossier du salarié :**

1) Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après 10 jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de tel événement, connaissance dont la preuve incombe à l'employeur.

2) Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission de six mois. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.

Toutefois, le présent paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

3) Le dossier disciplinaire d'un salarié est strictement confidentiel ; cependant, à la demande expresse de ce salarié et dans un délai raisonnable, tel dossier est porté à sa connaissance.

4) **Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :** Toute mesure disciplinaire est retirée du dossier d'un salarié après l'écoulement d'une période suivant son émission de douze mois. La preuve de la date d'émission de la mesure disciplinaire incombe à l'employeur.

Section XIII

DISCRIMINATION

13.01 1) **Obligation de l'employeur :** Aucun employeur, ni personne agissant pour un employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants :

a) à cause de sa race, sa couleur, son sexe, son identité ou son expression de genre, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap ou son statut syndical et ses antécédents syndicaux ;

b) à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé dans la loi ;

c) à cause d'absence due à l'assistance à un office religieux, un jour de fête religieuse d'obligation de sa foi ;

d) à cause de tout acte ou activité personnelle en dehors des heures de travail, incompatibles avec l'exercice des fonctions du salarié ;

e) à cause de son refus d'aller travailler à l'extérieur de la région où il travaille habituellement ;

f) à cause de ses antécédents judiciaires.

2) **Obligation de l'association représentative, union ou syndicat :** Aucune association représentative, union ou syndicat ne peut exercer des mesures punitives contre un chef de groupe ou chef d'équipe à cause de l'exercice normal de telles fonctions.

13.02 Les dispositions de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) applicables en matière de harcèlement psychologique et sexuel, lesquelles sont reproduites en annexe Z-9 de la présente convention collective, font partie intégrante de cette dernière en faisant les adaptations nécessaires.

13.03 La politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique doit être affichée dans les roulottes de chantier de l'employeur.

13.04 Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire en raison d'un comportement correspondant à du harcèlement psychologique, il doit à la demande écrite du ou de la salarié(e), transmettre les informations suivantes par écrit dans les cinq jours ouvrables de la réception d'une telle demande :

a) la ou les conduites vexatoires reprochée(s).

b) le caractère répétitif ou unique et grave.

c) le caractère hostile ou non désiré.

d) les gestes reprochés ont-ils créé un milieu de travail néfaste.

e) y-a-t-il eu atteinte à la dignité ou à l'intégrité du ou de la salarié(e).

13.05 Les sections XI, XII et XIV relatives à la procédure de règlement des griefs s'appliquent mutatis mutandis.

Section XIV

ARBITRAGE

14.01 Arbitre unique :

Les griefs soumis à l'arbitrage sont entendus et jugés par l'une des personnes mentionnées dans l'annexe G suite à une entente entre les parties ou suite à la désignation par la Commission.

14.02 Juridiction :

1) L'arbitre doit procéder en toute diligence à l'audition du grief. Il est le seul maître de la procédure. Il juge et décide selon le mode de preuve qu'il juge approprié.

2) L'arbitre peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Cependant, les dispositions de la convention collective lient l'arbitre et il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective.

3) L'arbitre peut en matière disciplinaire, confirmer, casser ou modifier la décision de l'employeur et rendre toute ordonnance complémentaire jugée nécessaire.

4) a) L'arbitre peut ordonner la réintégration du salarié dans son métier, sa spécialité ou son occupation en autant qu'il ait l'expérience pour accomplir le travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation avec tous les droits prévus dans la convention collective.

L'arbitre peut également décider tout remboursement de salaire et établir tout montant des dommages en faveur de ce salarié. Dans le cas d'un remboursement de salaire, il doit prévoir le remboursement des cotisations patronales au régime d'avantages sociaux.

La réintégration du salarié ne doit pas, le cas échéant, engendrer de frais de déplacement supplémentaires.

b) Le remboursement de salaire s'établit de la façon suivante :

Pour chaque semaine (période de paie) où le salarié aurait travaillé n'eût été sa suspension ou son congédiement :

i) on établit le salaire qu'aurait effectivement gagné le salarié ;

ii) on déduit de ce montant le salaire gagné ailleurs et les prestations d'assurance-emploi reçues par le salarié.

c) Advenant le cas où l'employeur n'aurait pas de travail disponible, il doit rappeler le salarié en priorité dès qu'un tel travail est disponible, sujet aux restrictions que lui impose toute loi ou tout règlement. Ce droit de rappel en priorité existe également dans le cas où la décision de reprendre le salarié serait prononcée par un tribunal de droit commun. Ce droit est caduc dès que le salarié est embauché ailleurs ou au maximum après cinq mois de la décision de l'arbitre ou d'un tribunal de droit commun.

5) L'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief, sous réserve des droits et pouvoirs conférés à d'autres juridictions par cette loi ou ce règlement.

6) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal à compter du dépôt du grief sur les sommes dues en vertu de sa sentence. Il peut être ajouté à ce montant une indemnité calculée en appliquant à ce montant, à compter de la même date, un pourcentage égal à l'excédent du taux d'intérêt fixé suivant l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu sur le taux légal d'intérêt.

7) L'arbitre peut fixer, à la demande d'une partie, le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue.

8) L'arbitre peut déterminer, à la demande d'une partie, l'existence ou non d'un travail disponible au sens des paragraphes 4) a) et 4) c) lorsque celui-ci a rendu une sentence de réintégration du salarié.

9) L'arbitre peut rendre toute décision propre à sauvegarder les droits des parties.

14.03 **Preuve :** Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur a le fardeau de la preuve.

14.04 **Entente :**

1) À n'importe quelle étape de la procédure de règlement de griefs, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre les parties intéressées et cette entente lie ces dernières.

2) Toute entente relative à un grief qui serait contraire aux dispositions de la convention collective est nulle et non avenue.

De plus, lorsqu'un grief est soumis par une association représentative, une union ou un syndicat, il ne peut y avoir d'entente sans le consentement de ces derniers de même que l'association sectorielle d'employeurs concernée si cette dernière intervient dans le processus de règlement du grief.

14.05 **Audition, décision :**

1) L'arbitre doit entendre le grief dans les vingt jours ouvrables de sa nomination dans un endroit convenu entre les parties intéressées. En cas de mésentente entre ces dernières, l'arbitre décide de tel endroit.

2) L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze jours ouvrables suivant la fin de l'audition ou la remise des notes écrites s'il y a lieu.

3) Lorsqu'il y a entente entre les parties pour présenter des notes écrites, telles notes doivent être expédiées dans les dix jours ouvrables suivant la fin de l'audition.

4) À défaut par l'arbitre de rendre sa décision dans les délais impartis ou convenus, l'une ou l'autre des parties peut aviser la Commission de ce fait laquelle fixe un délai péremptoire de trente jours pour remédier. L'arbitre ne peut, dès lors, exiger d'honoraires et de frais supplémentaires à l'une ou l'autre des parties à cause de ce délai.

5) La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit. Elle doit être signée et expédiée aux parties en cause.

6) La décision de l'arbitre est sans appel et exécutoire dans les cinq jours ouvrables après la date à laquelle elle a été transmise.

7) La sentence arbitrale doit être déposée en deux exemplaires à la Commission.

8) La Commission doit faire parvenir copie de toutes les sentences aux associations représentatives, à l'association d'employeurs et aux associations sectorielles d'employeurs.

9) Dans tous les cas où un arbitre se désiste, est incapable d'agir, se déclare incapable d'agir ou ne rend pas de décision, la procédure de nomination est reprise conformément au processus décrit à l'article 11.01 2) en l'adaptant. L'arbitrage procède selon la présente section. Cependant, dans tous les cas, l'arbitre n'a droit à aucuns honoraires ou frais à moins d'entente entre les parties.

14.06 **Délai :** Chacun des délais dont il est fait mention dans la présente section est de rigueur et ne peut être prolongé que par une entente écrite entre les parties intéressées. Toutefois, si la demande de prolongation est faite par l'arbitre, celui-ci doit obtenir le consentement écrit des parties.

14.07 **Honoraires et frais d'arbitrage :** Les honoraires et frais conformes au Règlement sur la rémunération de l'arbitre de grief ou de plainte suivant la Loi sont payés à parts égales par les parties au litige.

La partie qui demande une remise assume les frais déclarés par l'arbitre qui sont générés par cette demande.

14.08 **Arbitrage des griefs d'interprétation :** Seuls les articles 14.01, 14.02 1), 2), 5) 9), 14.04 1), 2) 1er alinéa, 14.05, 14.06 et 14.07 de la présente section s'appliquent à l'arbitrage des griefs d'interprétation.

Section XV

MOUVEMENT DE MAIN-D'ŒUVRE

15.01 **Période de probation :**

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

   Toutefois, le salarié qui a complété une période de probation et qui n'a aucune heure travaillée chez l'employeur au cours des trois années suivant l'expiration de son droit de rappel doit compléter à nouveau une période de probation de 15 jours travaillés.

2) **Règle particulière : Chaudronnier, frigoriste, mécanicien en protection-incendie et monteur-assembleur :** Tout salarié est considéré en période de probation 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.

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

15.02 **Mise à pied et rappel :**

1) **Règle générale :** Le salarié qui a complété sa période de probation bénéficie, lorsqu'il est mis à pied, d'un droit de rappel pendant une période équivalente à la durée de son emploi chez l'employeur. La période équivalente ne peut être supérieure à un mois. Pendant cette période, l'employeur ne peut embaucher un autre salarié avant que la procédure de rappel prévue à l'article 15.05 n'ait été épuisée.

   Le salarié qui a accumulé plus de 1 500 heures pour un même employeur au cours des trois années précédant sa mise à pied, bénéficie d'un droit de rappel pendant une période de quatre mois suivant la mise à pied. Pendant cette période, l'employeur ne peut embaucher un autre salarié avant que la procédure de rappel prévue à l'article 15.05 n'ait été épuisée.

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

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

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

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

3) **Règle particulière : Frigoriste :**

   a) L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied dans les quinze jours ouvrables de sa mise à pied, pourvu que le salarié soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

   b) Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période de probation telle que prévue au paragraphe 2) de l'article 15.01.

c) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures, pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 60 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

d) Aux fins d'application du sous-paragraphe c), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 60 jours ouvrables ou plus.

e) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures à titre de compagnon, pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 120 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Nonobstant le sous-paragraphe c), le salarié détenteur d'un certificat de compétence compagnon a toujours priorité sur le droit de rappel.

f) Aux fins d'application du sous-paragraphe e), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 120 jours ouvrables ou plus.

g) L'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 120 kilomètres où sont effectués les travaux.

4) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :**

a) L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied dans les quinze jours ouvrables de sa mise à pied, pourvu que le salarié soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

b) Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période de probation telle que prévue au paragraphe 1) de l'article 15.01.

c) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures, pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 70 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

d) Aux fins d'application du sous-paragraphe c), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 70 jours ouvrables ou plus.

e) Le salarié qui justifie plus de 4 000 heures à titre de compagnon, pour un même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 120 jours ouvrables de la date de sa mise à pied, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

Nonobstant le sous-paragraphe c), le salarié détenteur d'un certificat de compétence compagnon a toujours priorité sur le droit de rappel.

f) Aux fins d'application du sous-paragraphe e), les heures cumulatives pour un même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 120 jours ouvrables ou plus.

g) L'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail un salarié si son domicile est situé à plus de 120 kilomètres où sont effectués les travaux.

5) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur, mécanicien en protection-incendie :**

a) L'employeur doit rappeler le salarié mis à pied dans les quinze jours ouvrables de sa mise à pied, pourvu que le salarié soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

b) Ce droit de rappel ne s'acquiert qu'à compter du moment où le salarié a complété sa période de probation telle que prévue au paragraphe 2) de l'article 15.01.

c) Le salarié qui justifie plus de 7 500 heures à titre de compagnon, pour le même employeur, a un droit de rappel d'une durée de 45 jours ouvrables dans le cas du mécanicien en protection-incendie et de 90 jours ouvrables dans le cas du mécanicien d'ascenseur à compter de la date de sa mise à pied, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

d) Aux fins d'application du sous-paragraphe c), les heures cumulatives pour le même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 90 jours ouvrables ou plus.

e) Le salarié qui justifie plus de 4 500 heures à titre d'apprenti, pour le même employeur, a un droit de rappel d'une durée de vingt jours ouvrables à compter de la date de sa mise à pied, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail disponible. La preuve d'inaptitude incombe à l'employeur.

f) Aux fins d'application du sous-paragraphe e), les heures cumulatives pour le même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 45 jours ouvrables ou plus. Si le salarié subit deux échecs à l'examen de qualification, il perd ce droit de rappel, mais il reste lié à la clause du sous-paragraphe a).

g) L'employeur ne sera pas tenu de rappeler au travail tout salarié dont le domicile est situé à plus de 120 kilomètres où seront effectués les travaux.

Cependant, l'employeur ne pourra embaucher un nouveau salarié, domicilié en dehors de la région administrative où sont effectués les travaux, pour exécuter le travail disponible sans l'avoir préalablement offert au salarié possédant un droit de rappel chez cet employeur.

Le salarié a le choix, dans cette dernière situation, d'accepter ou de refuser le travail offert, et ce, sans affecter son droit de rappel pour d'autres travaux que pourrait effectuer l'employeur.

15.03 **Liste de rappel :** L'employeur doit garder à jour une liste de rappel du ou des salarié(s) mis à pied. Cette liste comprend :

a) le nom du salarié ;

b) son adresse et numéro de téléphone ;

c) le certificat de compétence que le salarié détient ainsi que le nom de son syndicat ;

d) la date de la mise à pied du salarié.

L'employeur doit maintenir le nom du salarié mis à pied jusqu'à l'expiration de son droit de rappel.

Toute association représentative, syndicat ou union ayant un ou des salarié(s) sur la liste de rappel a le droit d'obtenir copie de cette liste en faisant la demande par écrit à l'employeur.

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

15.05 **Procédure de rappel :** Lorsque l'employeur a un besoin de main-d'œuvre, il rappelle le salarié de la façon suivante :

a) il peut communiquer avec le syndicat ou l'union dont le salarié est membre en indiquant la date prévue du retour au travail et l'endroit où le salarié doit se rendre pour reprendre le travail ;

b) l'employeur, le syndicat ou l'union communique avec le salarié par téléphone et lui transmet les informations ;

c) si l'employeur, le syndicat ou l'union ne peut joindre le salarié par téléphone, il lui fait parvenir un avis écrit expédié par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue ;

d) Le salarié doit tenir informé l'employeur, le syndicat ou l'union de son adresse et numéro de téléphone où il peut être rejoint.

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

a) s'il quitte volontairement son emploi ;

b) s'il refuse un rappel au travail qui est supérieur à cinq jours consécutifs de travail ;

c) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré par la procédure de règlement de grief et d'arbitrage ;

d) si la mise à pied excède la période à laquelle il a un droit de rappel.

15.07 **Maintien du droit de rappel :** Cependant, le salarié maintient son droit de rappel tant et aussi longtemps qu'il :

a) reçoit des indemnités de la CNESST à la suite d'une lésion professionnelle survenue chez l'employeur ;

b) est en congé de maladie ou d'accident autre qu'une lésion professionnelle pour une période additionnelle maximale à son droit de rappel de six mois pourvu que le salarié ait avisé son employeur de sa condition.

c) est en congé sans solde pour agir à titre de formateur, mais uniquement pour la période expressément autorisée par l'employeur. Le délai prévu au paragraphe 1 de l'article 15.02 débute à la date de fin du congé pour agir à titre de formateur.

15.08 **Litige :** Tout litige relatif à la présente section est sujet à la procédure de règlement des griefs prévue à la présente convention collective. Si le litige est soumis à l'arbitrage, l'arbitre pourra ordonner la réintégration du salarié, mais ne pourra fixer le remboursement du salaire perdu qu'à compter de la date où l'employeur a été avisé du litige. Le recours à la procédure de règlement de grief s'applique mutatis mutandis.

15.09 **Règle particulière : Grutier :**

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

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

i) Pour l'attribution quotidienne du travail, durant les heures normales de travail : l'affectation des grues et autres équipements est faite par l'employeur, en fonction du droit de préséance, pourvu que le salarié possède

l'expérience requise sur lesdites grues ou équipements ainsi qu'en fonction du travail à réaliser.

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

Durant la période du mois de juin à décembre, lorsqu'une grue ou équipement requiert les services d'un deuxième homme et que celui-ci peut être un apprenti, l'employeur priorisera l'apprenti selon les conditions énumérées au premier alinéa du présent sous-paragraphe.

ii) Malgré le sous-paragraphe i), l'employeur peut déroger aux règles de préséance dans le cas où un salarié est attitré de façon régulière par l'employeur à une grue.

iii) Seul le salarié ayant complété une période de qualification peut bénéficier du droit de préséance.

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

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

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

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

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

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

v) Nonobstant le sous-paragraphe iv), le salarié régulier qui, à la demande de l'employeur, accepte d'aller travailler à l'extérieur de la région administrative de son domicile ou dans un autre secteur de l'industrie maintient et accumule son droit de préséance dans la région administrative de son domicile.

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

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

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

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

i) à la suite d'une lésion professionnelle survenue à l'occasion de la réalisation de travaux chez cet employeur pour une durée de 24 mois de la date de la survenance de l'événement ;

ii) maladie ou accident autre qu'une lésion professionnelle, jusqu'à concurrence de 24 mois ;

iii) congé sans solde accordé par l'employeur ;

iv) congé de maternité, parental ou retrait préventif de la femme enceinte ou qui allaite ;

v) pendant la période hivernale, soit du 1er janvier au 31 mars, mais uniquement après entente écrite entre l'employeur et le salarié relativement à sa période de non-disponibilité ou à défaut lorsque le salarié a donné un avis écrit à l'employeur quinze jours précédant sa période de non-disponibilité ;

vi) pour agir à titre de formateur à l'école des grutiers.

d) Le salarié régulier perd son droit de préséance et son nom est rayé de la liste des salariés réguliers de l'employeur dans les cas suivants :

i) s'il quitte volontairement son emploi ;

ii) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante et n'est pas réintégré en vertu de la procédure de grief ;

iii) si la durée de sa mise à pied est d'une durée de douze mois et plus, incluant la période hivernale (1er janvier au 31 mars) ;

iv) s'il n'a pas effectué 120 heures de travail durant une période de douze mois consécutifs.

e) Le salarié perd son droit de préséance quotidien s'il refuse une assignation de compagnon de son employeur.

Tout grutier qui aurait l'opportunité de travailler pour un autre employeur doit aviser l'employeur pour lequel il possède un droit de préséance de la durée de son absence et obtenir l'approbation préalable de ce dernier, sous peine de perdre son droit à l'attribution quotidienne du travail pour une durée de cinq jours ouvrables.

f) Dans le cas de mise à pied, les salariés sont mis à pied dans l'ordre inverse de la liste des salariés réguliers de l'employeur, tout en respectant les conditions édictées aux sous-paragraphes a) i) et ii).

g) Les rappels se font en suivant l'ordre de la liste de salariés de l'employeur, en commençant par le plus ancien, tout en respectant les conditions édictées aux sous-paragraphes a) i) et ii).

h) Dans le cas où un employeur cesse ses activités pour une raison quelconque, le salarié régulier conserve un droit de rappel chez cet employeur pour une durée de 24 mois. Dans le cas où cet employeur reprend les opérations sous le même nom, sous un autre nom ou participe dans une nouvelle entreprise, le salarié peut alors exiger d'être réintroduit dans la liste des salariés réguliers avec tous les droits et privilèges qui lui étaient conférés chez cet employeur.

i) Lorsqu'un employeur doit assigner un salarié régulier, il procède de la façon suivante en tenant compte des critères établis dans la présente section :

i) il communique avec le salarié par téléphone ;

ii) s'il ne peut rejoindre le salarié par téléphone, il doit en aviser la personne-ressource ;

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

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

j) **Procédure de règlement de conflits :**

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

Si le litige n'a pu être solutionné dans un délai de 24 heures, celui-ci est aussitôt référé au Comité paritaire de conciliation, lequel aura au plus cinq jours pour le régler. Cette procédure constitue un préalable essentiel à la procédure de règlement de grief.

ii) **Comité paritaire de conciliation :**

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

- **Composition :** Un employeur membre de l'Association des propriétaires de grues du Québec, un membre désigné par l'ACRGTQ, deux membres désignés par l'union, le syndicat ou le groupe d'unions concerné.

2) **Mobilité de la main-d'œuvre : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue :** Sous réserve de l'article 15.13, lorsqu'un employeur exécute des travaux dans une région autre que celle de son siège social ou de sa succursale, il peut utiliser ses salariés réguliers de la façon suivante :

a) Si son besoin en main-d'œuvre n'excède pas cinq salariés, il peut transférer deux salariés parmi sa liste de salariés réguliers, selon la règle de droit de préséance établie au paragraphe 1). Les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, pourvu que les salariés possèdent l'expérience requise pour opérer les grues ou équipements, ainsi qu'en fonction du travail à exécuter.

b) Si son besoin en main-d'œuvre excède cinq salariés, l'employeur peut utiliser un maximum de 15 % de la main-d'œuvre choisie parmi sa liste de salariés réguliers, selon la règle de droit de préséance établie au paragraphe 1), avec un minimum de deux salariés ; les autres salariés sont embauchés dans la région où sont effectués les travaux, pourvu que les salariés possèdent

l'expérience requise pour opérer les grues ou équipements, ainsi qu'en fonction du travail à exécuter.

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

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

15.10 Règle particulière : Mobilité : Frigoriste et mécanicien d'ascenseur : Sous réserve de l'article 15.13, dans le cas où du travail à être exécuté est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon partout au Québec.

Dans le cas où du travail à être exécuté est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-apprenti partout au Québec, si ce salarié a travaillé 1 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec ou ailleurs au Canada, ou après entente écrite avec le groupe syndical majoritaire.

15.11 Règle particulière : Mobilité : Mécanicien en protection-incendie :

a) Sous réserve de l'article 15.13, dans le cas où un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié, l'employeur peut, après entente écrite avec le groupe syndical majoritaire, affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-compagnon partout au Québec, si ce salarié a travaillé 1 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence.

b) Sous réserve de l'article 15.13, dans le cas où un chantier est situé à l'extérieur de la région de domicile du salarié et lorsqu'il doit embaucher un apprenti, l'employeur doit privilégier le salarié titulaire d'un certificat de compétence-apprenti domicilié dans la région où sont effectués les travaux, ayant enregistré 800 heures ou plus dans son métier ou l'apprenti titulaire d'un diplôme d'études professionnelles dans son métier. S'il n'y a pas de disponibilité l'employeur peut affecter un salarié titulaire d'un certificat de compétence-apprenti partout au Québec, si ce salarié a travaillé 1 500 heures ou plus pour lui, dans l'industrie de la construction au Québec, au cours des 24 premiers des 26 mois précédant la délivrance ou le renouvellement de son certificat de compétence.

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

15.13 Règle particulière : Mobilité Grutier, frigoriste, mécanicien d'ascenseur et mécanicien en protection incendie : Les dispositions de la convention collective prévues à l'article 15.09 2), au deuxième alinéa de l'article 15.10 et à l'article 15.11 relative à la mobilité sont renouvelées et les parties aux présentes conviennent qu'à partir du 1er mai 2025, toute clause de la présente convention collective se doit de respecter le paragraphe 4.2 de l'article 61.2 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20).

15.14 Mobilité et changement de délimitation de la région administrative de la Baie-James : Compte tenu des modifications réglementaires potentielles en lien avec les délimitations géographiques de la région administrative Eeyou Istchee Baie-James, le salarié résidant au sud du 49e parallèle, dans les régions de mobilité du Saguenay et de l'Abitibi-Témiscamingue, maintient sa mobilité jusqu'au 50e parallèle dans la nouvelle région Eeyou Istchee Baie-James. Pour le salarié résidant entre le 49e et le 50e parallèle, il maintient sa mobilité dans sa région actuelle (Saguenay ou Abitibi-Témiscamingue) ainsi que dans la nouvelle région Eeyou Istchee Baie-James.

L'application du présent article est conditionnelle à ce que le changement de la délimitation de la région administrative Baie-James dans le Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction (r. 6.1) soit adopté.

Section XVI

INDEMNITÉ DE DÉPART

16.01 Préavis de mise à pied :

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

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

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

2) **Règle particulière : Électricien :**

a) Les dispositions du paragraphe 1) ne s'appliquent pas à l'électricien sauf lorsque le salarié est affecté à des travaux d'entretien et de réparation.

b) L'électricien ayant plus de trois ans de service continu pour le même employeur, a droit, lorsqu'il est mis à pied, à une indemnité basée sur ses années de service continu, calculée de la façon suivante :

i) plus de trois ans de service continu : l'équivalent de seize fois son taux horaire ;

ii) plus de cinq ans de service continu : l'équivalent de 32 fois son taux horaire.

Cependant, l'électricien qui a bénéficié d'une telle indemnité lors d'une mise à pied, ne peut, s'il est mis à pied à nouveau, réclamer l'indemnité pour les années de service qui lui a déjà été versée. Seule l'indemnité acquise depuis son dernier rappel au travail lui sera versée.

3) **Règle particulière : Frigoriste :** Lors de la mise à pied, l'employeur avise le syndicat ou l'union du salarié concerné dans les cinq jours ouvrables après la mise à pied.

Un employeur doit donner un avis écrit au salarié lorsqu'il est mis à pied pour cinq jours ouvrables ou plus.

En fonction des heures travaillées du salarié enregistrées à la Commission pour l'employeur, cet avis est de :

a) 8 heures ouvrables si le salarié a travaillé de 1 à 4 000 heures ;

b) 40 heures ouvrables si le salarié a travaillé de 4 001 à 8 000 heures ;

c) 80 heures ouvrables si le salarié a travaillé 8 001 heures ou plus.

Les heures travaillées pour un employeur aux fins du paragraphe qui précède comprennent toutes les heures travaillées pour un tel employeur depuis l'embauche même si le salarié a fait l'objet de mises à pied, pourvu qu'il s'agisse de mises à pied de moins de 120 jours ouvrables dans le cas d'un compagnon et de moins de 60 jours ouvrables dans le cas d'un apprenti.

Cet avis ne s'applique pas à l'égard d'un salarié qui est congédié.

L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu ci-avant ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il a droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la mise à pied pour sa dernière semaine de travail.

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.

Exclusions relatives au préavis : Dans le cas où l'employeur informe par écrit un salarié au moment de l'embauche que celui-ci est embauché pour des travaux dont la durée est inférieure au délai de préavis auquel il aurait droit, le délai de préavis devra alors être égal au nombre d'heures prévues pour la durée de ces travaux.

4) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie :**

a) À titre de règle particulière, le salarié qui justifie plus de 9 500 heures de travail à titre de compagnon pour le même employeur, a droit, en cas de mise à pied pour une durée supérieure à trente jours ouvrables, à un préavis écrit de cinq jours ouvrables précédant sa mise à pied.

b) L'employeur n'est pas tenu de donner le préavis à un tel salarié, s'il lui paie, en guise de compensation, l'équivalent de 24 heures à son taux de salaire.

c) Pour les autres salariés et pour les salariés mis à pied pour une durée de trente jours ouvrables ou moins dans le cas prévu au sous-paragraphe a), les dispositions prévues au paragraphe 1) s'appliquent.

d) Aux fins d'application des sous-paragraphes a) et b), les heures cumulatives pour le même employeur sont annulées si la mise à pied est d'une durée de 90 jours ouvrables et plus.

5) **Règle particulière : Chaudronnier, électricien sauf celui affecté à des travaux d'entretien et de réparation, mécanicien de chantier (mécanicien industriel), soudeur alimentation, soudeur distribution, soudeur pipeline, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux métiers et occupations ci-dessus mentionnés.

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

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

16.03 **Récupération d'outils et d'effets personnels :**

1) **Règle générale :** L'employeur doit allouer le temps nécessaire à tout salarié, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

2) **Règle particulière : Électricien :** L'employeur doit allouer le temps nécessaire, mais un maximum d'une heure, à tout électricien lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

3) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** L'employeur doit allouer le temps nécessaire, mais un minimum de trente minutes à tout salarié, lors de sa mise à pied ou de son transfert de chantier pour le même employeur, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée de travail.

4) **Règle particulière : Soudeur alimentation, soudeur distribution, soudeur en tuyauterie, soudeur pipeline et tuyauteur :** L'employeur doit allouer le temps nécessaire, mais un minimum d'une heure, lors de sa mise à pied, afin de lui permettre de recueillir ses outils et effets personnels avant la fin de la journée normale de travail.

Section XVII

SALAIRES

17.01 1) **Règle générale :** Les taux de salaire applicables sont ceux apparaissant à l'annexe D.

2) **Règle particulière :** Les taux de salaire applicables pour les chantiers isolés, le territoire de la Baie-James, les travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine) sont ceux apparaissant à l'annexe D-1 ou E-4.

2.1) **Règle particulière :** Les taux de salaire applicables pour les chantiers à baraquement sont ceux apparaissant à l'annexe D-1-A.

3) **Règle particulière :** Les taux de salaire applicables aux travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, de réseaux de distribution de gaz naturel et de réseaux d'alimentation en gaz naturel sont ceux apparaissant à l'annexe D-2.

3.1) **Règle particulière :** Les taux de salaire applicables aux travaux d'éoliennes sont ceux apparaissant à l'annexe D-3.

4) **Règle particulière :** Les taux de salaire applicables aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes d'énergie électrique, aux réseaux de communication, aux tours de communication et aux caténaires sont ceux apparaissant aux annexes E-1, E-2, E-3 ou E-4.

5) **Taux hebdomadaire :**

a) Le taux horaire du salarié dont la rémunération est fixée sur une base hebdomadaire s'obtient en divisant la rémunération hebdomadaire par le nombre d'heures de travail de la semaine normale de ce salarié.

b) Ce taux horaire sert de taux de base :

i) lorsque le salarié effectue des heures supplémentaires ;

ou

ii) lorsque le nombre d'heures travaillées par le salarié est inférieur au nombre d'heures de travail de la semaine normale de ce salarié ;

ou

iii) lorsqu'une indemnité basée sur le taux horaire doit être payée.

6) **Règle relative à la soudure : Chaudronnier, électricien, mécanicien de chantier (mécanicien industriel), monteur-assembleur et poseur d'armature du béton :** Le salarié d'un des métiers ci-haut mentionnés qui exécute des travaux de soudure reçoit le taux de salaire du compagnon ou de l'apprenti selon ses heures d'apprentissage.

7) **Subdivisions :** En ce qui concerne les taux de salaires, certains métiers ou occupations sont subdivisés de la façon prévue à l'annexe C.

8) **Changement de période d'apprentissage ou de statut (compagnon) :** L'apprenti a la responsabilité d'aviser l'employeur dès qu'il a complété les 2 000 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 vingt jours ouvrables précédant l'avis donné par le salarié.

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 vingt jours ouvrables.

9) **Changement de classe : titulaire d'un certificat de compétence-occupation :** Le titulaire du certificat de compétence-occupation a la responsabilité d'aviser l'employeur dès qu'il a complété le nombre d'heures de travail requis pour le changement de classe. À cet égard, la preuve incombe au salarié d'établir qu'il a accompli les heures nécessaires au changement de classe.

Dès que l'employeur a été avisé conformément à l'alinéa précédent, il doit modifier le taux de salaire en conséquence. Cette modification est rétroactive pour une période maximale de vingt jours ouvrables précédant l'avis donné par le salarié.

17.02 Paiement du salaire :

1) **Mode de paiement :**

a) Le salaire doit être versé en entier, en espèces ou par chèque payable au pair, au plus tard le jeudi de chaque semaine. Avec l'accord du salarié, l'employeur pourra verser le salaire par transfert bancaire, et ce, avant la fin de la journée normale de travail du jeudi.

b) Si le jeudi ou le vendredi est un jour chômé la paie doit être remise au salarié au plus tard le mercredi précédent sauf si elle est versée au salarié par transfert bancaire.

c) Si le paiement est effectué par chèque, celui-ci doit être daté au plus tard de la journée du paiement.

d) L'employeur doit faciliter l'échange, en dehors des heures de travail, du chèque du salarié travaillant à l'extérieur de sa région.

e) Pour le salarié en vacances, le paiement du salaire est reporté au plus tard au jeudi de la semaine ouvrable suivante du salarié.

f) Le salarié affecté à une deuxième équipe ou dont les heures de travail se situent entre 16 h et 7 h reçoit son salaire hebdomadaire avant la fin de sa journée de travail qui a débuté le mercredi.

g) Le salaire dû au salarié mis à pied, congédié ou qui quitte volontairement son emploi, doit être versé par transfert bancaire ou expédié par courrier recommandé par l'employeur, à son domicile, conformément aux dispositions du présent article.

h) Lorsqu'un salarié est mis à pied, congédié ou qu'il quitte volontairement son emploi, l'employeur doit lui remettre le relevé de cessation d'emploi le jour de son départ ou lui expédier par courrier à l'adresse identifiée à la déclaration prévue à l'article 6.03 2) ou, à la demande du salarié, lui transmettre par courriel ledit relevé dans les délais prévus par la Loi sur l'assurance emploi, soit cinq jours suivant le dernier jour de l'arrêt de la rémunération. Dans le cas où le relevé d'emploi a été transmis électroniquement à Service Canada, l'employeur s'engage à remettre une copie au salarié.

2) **Lieu de paiement :**

a) Le salaire doit être versé au salarié pendant les heures de travail et sur les lieux de travail ;

b) Dans le cas où le salarié, à la demande de l'employeur, doit se rendre au bureau de celui-ci ou dans un autre endroit que le lieu de travail pour recevoir son salaire durant les heures de travail ou en dehors de ces heures, les frais de transport et le temps nécessaire, au taux de salaire qui s'applique, sont à la charge de l'employeur.

3) **Temps du paiement :**

a) Advenant le cas où le salarié ne reçoit pas sa paie au plus tard avant la fin de la journée normale de travail du jeudi, l'employeur doit lui verser sa paie

le vendredi, en espèces, par transfert bancaire ou par chèque, mais dans ce dernier cas, il doit lui allouer le temps nécessaire pour assurer l'échange de son chèque avant la fin de la journée normale de travail, et ce, sans perte de salaire.

b) Si le salarié est absent la journée de la paie, l'employeur doit lui faire parvenir sa paie à son domicile en la postant au plus tard le vendredi, sauf si le salarié s'entend avec l'employeur pour en prendre livraison lui-même à un autre moment ou si un autre mode de paiement a été convenu.

4) **Retenue et période de paie :** La période de paie doit correspondre à une semaine civile, soit de 0 h 1 le dimanche à 24 h le samedi.

Le salaire doit être payé le jeudi de la semaine qui suit la période travaillée.

Cependant, pour le salarié affecté à des travaux exécutés sur le territoire de la Baie-James, chantiers isolés, chantiers situés au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine) et les chantiers à baraquement, la rémunération hebdomadaire dont l'employeur peut retenir le paiement doit correspondre au salaire gagné au cours de la période de paie précédant le versement du salaire.

5) **Paiement échu :** Pour toute période d'attente du paiement du salaire différant de celle qui est prévue dans le paragraphe 3, le salarié reçoit une indemnité égale à deux heures de travail par jour ouvrable de retard, à son taux de salaire non majoré, jusqu'à concurrence du salaire qui lui est dû.

Cependant, dans les cas de force majeure dont la preuve incombe à l'employeur, le salarié ne reçoit pas cette indemnité.

Aux fins du présent article, un retard dû à l'employeur, à son employé ou à une défectuosité de son matériel ou de son équipement ne constitue pas un cas de force majeure.

17.03 Bulletin de paie :

1) L'employeur doit remettre au salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie dans un délai maximal de trois jours ouvrables. La remise du bulletin de paie s'effectue de façon électronique via un site internet sécurisé pouvant être accessible avec un mot de passe.

Nonobstant le premier alinéa, le salarié peut exiger que le bulletin de paie lui soit remis soit dans une enveloppe à son nom, par courriel ou par télécopieur.

Le bulletin de paie doit être en français et comporter les mentions suivantes :

a) le nom, l'adresse et le numéro de téléphone de l'employeur ;

b) les nom et prénom du salarié et son numéro de client inscrit sur le certificat de compétence ;

c) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ;

d) le nombre d'heures de travail au taux de salaire régulier ;

e) le nombre d'heures de travail au taux de salaire majoré ;

f) le taux de salaire horaire ;

g) le montant du salaire brut ;

h) le montant des indemnités de congés annuels ;

i) l'indemnité relative à certains équipements de sécurité ;

j) la nature et le montant de chacune des retenues, y compris le précompte des cotisations syndicales ;

k) le montant du salaire net ;

l) le numéro d'enregistrement de l'employeur auprès de la Commission ;

m) le numéro de licence de l'employeur auprès de la Régie du bâtiment du Québec ;

n) le cumulatif détaillé de tous les montants au cours de la période de paie ;

o) le cumulatif des heures.

2) Si le paiement est effectué par chèque, le bulletin de paie peut être le talon du chèque.

3) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales et les montants déduits à titre de cotisation au fonds de pension doivent être inscrits par l'employeur sur les formules T-4 et Relevé-I ainsi que le total des sommes versées à l'égard de certains équipements ou vêtements de sécurité.

4) L'employeur doit précompter du salaire, tout montant déterminé à la suite de l'adhésion d'un salarié à un fonds de travailleur.

5) Les montants précomptés à titre de cotisations syndicales, à l'assurance emploi, au régime des rentes du Québec et à un régime de retraite enregistré et/ou prélèvement pour un fonds de travailleurs doivent être déduits du revenu brut du salarié avant d'effectuer les retenues d'impôt conformément aux lois en vigueur.

17.04 Rapport mensuel à la Commission : consultation des rapports : Sur demande, chaque association représentative et l'Association sectorielle d'employeurs peuvent consulter ces rapports. Cette dernière doit permettre au représentant autorisé de l'organisme concerné de consulter ces rapports.

De plus, la Commission doit, sur demande de l'association sectorielle d'employeurs, remettre un bordereau nominatif indiquant les sommes perçues, les heures travaillées et les montants remis à l'AECQ pour le secteur « génie civil et voirie » à chaque fois qu'elle transmet à cette dernière la cotisation patronale.

17.05 **Refus d'embauche :** L'employeur ne peut mettre à pied ou refuser d'embaucher un salarié pour la seule raison que ce dernier refuse d'accomplir son travail à des conditions inférieures à celles prévues à la convention collective. Une telle mise à pied ou un tel refus d'embauche est assujetti à la procédure de règlement des griefs.

17.06 **Réclamation :** L'Association représentative, le syndicat ou l'union peut faire exercer par la Commission tous les recours que la loi et la convention collective accordent à chacun des salariés qu'il représente, et ce, sans avoir à justifier d'une cession de créance de l'intéressé.

Section XVIII

DROIT AU TRAVAIL

18.01 Conformément à la loi, seuls le salarié et l'employeur peuvent exécuter des travaux de construction couverts par la convention collective.

L'employeur peut exécuter, sur ses propres chantiers, des travaux de construction couverts par la convention collective. Il doit, dans chacune des conditions, satisfaire au Règlement sur la formation et à toutes les autres exigences prévues dans la convention collective à l'exception des clauses relatives à la sécurité syndicale et au précompte des cotisations syndicales. S'il exécute des travaux pour le compte d'un autre employeur, il est considéré comme un salarié.

La présente n'a pas pour effet de permettre aux représentants d'un employeur non assujetti à la convention collective d'exécuter des travaux de construction couverts par la présente convention collective.

18.02 **Représentant désigné :** Pour chaque corporation ou société, un seul administrateur ou actionnaire détenant au moins une action avec droit de vote de la corporation ou un seul membre de la société peut exécuter lui-même, à titre de représentant de la corporation ou de la société, des travaux de construction. Il doit alors être désigné à ce titre auprès de la Commission.

Le représentant désigné ne doit pas être un salarié de la corporation ou de la société qui le désigne pendant la durée de la désignation.

Une personne qui n'est pas le représentant désigné et qui exécute elle-même des travaux de construction au bénéfice de la corporation ou de la société est réputée être son salarié aux fins de la présente convention collective.

Le représentant est désigné selon les conditions et les modalités déterminées par la loi et ses règlements.

Le représentant désigné est réputé être un employeur pour l'application des articles 85.5 et 85.6 de la loi.

Un représentant désigné d'une corporation ou société ne peut à ce titre être un salarié d'une autre corporation ou société.

18.03 **Entrepreneur autonome :**

1) Lorsqu'un employeur professionnel retient les services d'un entrepreneur autonome des sous-catégories *« Entrepreneurs de machinerie lourde »* ou *« Entrepreneurs en excavation et terrassement »*, il doit s'assurer que l'entrepreneur autonome reçoit une rémunération au moins égale, sur une base horaire, à la rémunération en monnaie courante et aux indemnités ou avantages ayant une valeur pécuniaire déterminée par la convention collective pour un salarié exécutant de semblables travaux, à l'exclusion des avantages relatifs à un régime complémentaire d'avantages sociaux.

2) Aux fins d'application de la présente convention collective, l'entrepreneur autonome doit recevoir une rémunération au moins équivalente à celle d'un salarié exécutant de semblables travaux et l'employeur professionnel qui retient les services d'un entrepreneur autonome des sous-catégories prévues au paragraphe précédent doit le rémunérer comme tel à l'exception des avantages relatifs au régime complémentaire d'avantages sociaux. Il doit aussi faire rapport à la Commission des heures travaillées par l'entrepreneur autonome.

3) Nonobstant les dispositions des paragraphes 1) et 2), lorsqu'un employeur professionnel retient les services d'un entrepreneur autonome des sous-catégories *« Entrepreneurs de machinerie lourde »* ou *« Entrepreneurs en excavation et terrassement »*, pour l'exécution de travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, ce dernier doit être considéré, aux fins de la présente convention collective, comme un salarié au service de l'employeur dès qu'il a accumulé plus de cinq jours de travail. En conséquence, les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'exception des dispositions des sections XI à XV.

18.04 **Sous-contrat :** Un employeur ou un employeur professionnel peut accorder un sous-contrat à un autre employeur professionnel. Toutefois, le sous-traitant ne peut à son tour sous-traiter le contrat à moins qu'il n'obtienne l'autorisation écrite de l'employeur ou l'employeur professionnel qui lui a accordé le sous-contrat.

18.05 **Travail à forfait :** Toute entente écrite ou verbale intervenue entre tout employeur et tout salarié sur une base de travail à la pièce, attachée ou non à un système de boni ou de prime au rendement, à forfait ou pour un prix fixe est interdite et l'employeur et le salarié concernés sont passibles des amendes prévues.

SECTION XIX

INDEMNITÉS, AFFECTATIONS TEMPORAIRES, ALLOCATIONS D'ASSIDUITÉ

19.01 **Indemnité de présence :**

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

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

   Si les travaux qui ont débuté sont suspendus pour quelque raison que ce soit et que la durée de la période de travail est inférieure à cinq heures, le salarié reçoit une indemnité de cinq heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que le salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées et demander au salarié d'exécuter toutes tâches connexes à son travail.

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

1.1) **Règle particulière : Occupations et opérateurs d'équipements lourds et pelles mécaniques : Pose d'asphalte et revêtement de chaussées :** Tout salarié affecté à la pose d'asphalte et de revêtement de chaussées dont la majorité des heures de travail sont effectuée entre 20 h et 6 h, qui se présente au travail et qui n'a pas été avisé avant la fin de la journée de travail précédente que ses services ne sont pas requis a droit à une indemnité minimale de neuf heures à son taux de salaire.

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

   Si les travaux qui ont débuté sont suspendus pour quelque raison que ce soit et que la durée de la période de travail est inférieure à neuf heures, le salarié reçoit une indemnité de neuf heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. L'employeur peut exiger que le salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées et demander au salarié d'exécuter toutes tâches connexes à son travail.

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

2) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur :** Tout salarié qui se présente au travail à l'heure conventionnelle et qui n'a pas été avisé avant 21 h 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 cinq heures de travail à son taux de salaire 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 ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

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

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

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

4) **Règles particulières :** À l'exception des travaux exécutés sur les chantiers suivants : territoire de la Baie-James, chantiers à baraquement, chantiers isolés, projets hydroélectriques exécutés au nord du 55^{e} parallèle (y compris le projet Grande-Baleine), pour lesquels le paragraphe 1) s'applique, les clauses particulières suivantes s'appliquent :

a) **Calorifugeur :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), le salarié calorifugeur qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries doit recevoir une indemnité égale à une heure de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Dans les cas de travaux effectués dans l'industrie lourde, tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

b) **Chaudronnier :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

c) **Électricien :** Nonobstant le deuxième alinéa du paragraphe 1), dans les cas de travaux sur les ponts, les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, les postes d'énergie électrique, les réseaux de communication, les tours de communication, les éoliennes, les caténaires et l'industrie lourde, tout salarié ci-dessus mentionné requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries, une indemnité égale à deux heures. 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.

d) **Ferblantier :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), dans les cas de travaux effectués dans l'industrie lourde, tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et

pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

e) **Monteur-assembleur et poseur d'armature du béton :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), tout salarié ci-dessus mentionné qui se présente au chantier le matin et qui ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries doit recevoir une indemnité égale à une heure et demie de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, le salarié doit demeurer à la disposition de l'employeur pour une durée totale de deux heures.

Cependant, pour le salarié affecté à des travaux effectués dans l'industrie lourde, cette indemnité est égale à deux heures de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Le 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.

Par ailleurs le salarié qui commence à travailler et qui doit interrompre sa prestation de travail en raison d'intempérie bénéficie d'une indemnité d'intempérie de deux heures de salaire, à son taux de salaire, qu'il peut prendre de façon morcelée dans les cinq premières heures de la journée de travail et le temps total d'attente ne peut dépasser deux heures. Dans tous les cas, l'indemnité d'intempérie et le temps travaillé ne peut excéder l'équivalent de cinq heures de rémunération dans les cinq premières heures de la journée de travail.

f) **Grutier :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), et à moins que le paragraphe 3) ne s'applique, dans les cas de travaux effectués dans l'industrie lourde, le salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intem-

péries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

g) **Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

h) **Frigoriste, mécanicien en protection-incendie :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), tout salarié qui se présente à l'heure convenue avec l'employeur et qui ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries doit recevoir une indemnité égale à deux heures de salaire, à son taux de salaire, diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée.

Toutefois, le salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries ou s'il lui fournit un habit de pluie. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

i) **Poseur de systèmes intérieurs :** Nonobstant les alinéas 2 et 3 du paragraphe 1), dans les cas de travaux effectués dans l'industrie lourde, tout salarié requis par son employeur de se présenter à tel lieu de travail et pour tel jour, reçoit, s'il ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries ou s'il travaille moins de deux heures pour la même raison, une indemnité égale à deux heures de travail diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué durant cette journée. Toutefois, ce salarié ne peut refuser de travailler si l'employeur lui désigne un travail à l'abri des intempéries. De plus, l'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

j) **Soudeur alimentation, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Nonobstant le 2e alinéa du paragraphe 1), tout salarié qui se présente au chantier et qui ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries doit recevoir une indemnité égale à deux heures de salaire, 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.

19.02 Préparation au travail : Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :

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

Exception : Pour des raisons de santé et de sécurité, pour les chantiers éloignés, de novembre à avril (conditions hivernales) il est possible de contremander les travaux le samedi avant 19 h pour la journée du lundi, et ce, pour la majorité du chantier.

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

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

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

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

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

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

c) **Rémunération pour le temps de préparation au travail des salariés affectés à des travaux sur les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, les postes d'énergie électrique, les réseaux de communication, les tours de communication et les caténaires :** L'employeur doit payer aux salariés affectés aux travaux ci-haut mentionnés, à l'exception de l'électricien, une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu, y compris la cotisation patronale aux avantages sociaux, et prélever sur la paie du salarié la cotisation salariale aux avantages sociaux, en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail pour chaque jour de travail prévu.

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

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

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

d) **Application simple :** L'article 23.11 ne s'applique pas lorsque le sous-paragraphe c) ci-dessus s'applique.

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

3) Les dispositions du paragraphe 1) ne s'appliquent pas à l'électricien.

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

Pour l'électricien affecté aux travaux relatifs à l'érection d'éoliennes, le temps de préparation est considéré comme présentation au travail. Dans ce cas, l'employeur doit payer une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ces salariés se présentent au travail pour chaque jour de travail prévu.

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

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

1) Le salarié qui a commencé à travailler doit recevoir une indemnité égale à cinq heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail effectué si les heures effectivement travaillées sont d'une durée inférieure à cinq heures.

Si les heures effectivement travaillées sont d'une durée supérieure à cinq heures, il reçoit une indemnité de quatre heures à son taux de salaire diminuée des heures travaillées en plus de ces cinq premières heures.

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

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

1.1) **Exception : Soudeur pipeline, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Le salarié ci-avant mentionné qui a commencé à travailler doit recevoir une indemnité égale à cinq heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail déjà effectué si les heures effectivement travaillées sont d'une durée inférieure à quatre heures.

Si les heures effectivement travaillées sont d'une durée supérieure à quatre heures, il reçoit en plus une indemnité égale au temps de travail normalement cédulé.

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

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

2) Le salarié qui, à la demande de l'employeur, demeure à la disposition de ce dernier avant le début de la journée de travail, soit au point de rencontre soit au lieu de travail, est rémunéré à son taux de salaire pour les heures d'attente.

Si par la suite, le salarié commence effectivement à travailler, les heures d'attente sont alors comptées parmi les heures d'indemnité prévues dans le paragraphe 1).

3) **Présentation ou préparation au travail pour les travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole :**

a) La présentation du salarié au point de rencontre déterminé par l'employeur, le plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir, constitue la préparation au travail.

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

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

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

Pour le tuyauteur et le soudeur pipeline, l'employeur doit payer à titre de présentation au travail une indemnité égale à une heure de salaire à taux régulier par jour de travail prévu en plus de la rémunération des heures effectivement travaillées, pour autant que ces salariés se présentent au travail.

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

c) Sous réserve du paragraphe 4) du présent article, la rémunération accordée pour le temps de transport prévue au sous-paragraphe a) du présent paragraphe et celle qui est accordée pour la préparation au travail prévue au sous-paragraphe b) ne peuvent être cumulatives ; seule s'applique la plus avantageuse des deux pour le salarié.

4) **Exception : Présentation au travail pour le tuyauteur et le soudeur pipeline affectés aux travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole :**

a) La présentation du salarié au point de rencontre déterminé par l'employeur, le plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir, constitue la présentation au travail.

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

5) **Exception : Indemnité d'intempéries et d'arrêt temporaire du chantier pour le soudeur en tuyauterie, le soudeur pipeline et le tuyauteur affectés aux travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole :**

a) Le salarié ci-dessus mentionné a droit en sus des indemnités prévues au paragraphe 3) du présent article et au paragraphe 3) de l'article 24.16 à une indemnité de cinq heures à son taux de salaire applicable pour chaque jour où le salarié ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries.

b) L'employeur qui ferme son chantier temporairement pour quelque raison que ce soit doit allouer au salarié ci-haut mentionné en sus de l'indemnité prévue au paragraphe 3) de l'article 24.16, une

indemnité de cinq heures par jour à son taux de salaire pour chaque jour où il ne peut travailler.

L'alinéa précédent s'applique également pour les jours fériés et chômés lorsque le salarié demeure à la disponibilité de l'employeur.

6) **Exception : Indemnité particulière pour le soudeur en tuyauterie, le soudeur pipeline et le tuyauteur affecté aux travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole :**

a) Le salarié ci-dessus mentionné qui doit passer à la demande de l'employeur une épreuve d'habileté pour des travaux de pipeline a droit en sus de l'indemnité prévue au paragraphe 3) à une rémunération minimale de huit heures à son taux de salaire pour chaque jour d'épreuve.

b) Le salarié ci-haut mentionné qui a réussi l'épreuve d'habileté reçoit en sus de l'indemnité prévue au paragraphe 3) de l'article 24.16, une indemnité de cinq heures à son taux de salaire pour chaque jour d'attente correspondant à une journée normalement travaillée, et ce, jusqu'à ce qu'il soit affecté au chantier.

19.03.1 Règle particulière pour soudeur distribution, soudeur en tuyauterie et tuyauteur : travaux de réseau de distribution de gaz naturel :

1) **Rémunération pour présentation au travail :** Les dispositions du paragraphe 3) de l'article 19.03 s'appliquent au salarié ci-haut mentionné affecté à des travaux de réseau de distribution de gaz naturel.

2) **Indemnité de présence :** Le salarié ci-haut mentionné qui a commencé à travailler doit recevoir une indemnité égale à cinq heures à son taux de salaire diminuée de la rémunération déjà acquise pour le travail déjà effectué si les heures effectivement travaillées sont d'une durée inférieure à quatre heures.

Si les heures effectivement travaillées sont d'une durée supérieure à quatre heures, il reçoit en plus une indemnité égale au temps de travail normalement cédulé.

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

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

3) **Indemnité particulière :** Le salarié ci-haut mentionné qui doit passer à la demande de l'employeur une épreuve d'habileté pour des travaux de réseau de distribution de gaz naturel a droit en sus de l'indemnité prévue au paragraphe 1) du présent article à une rémunération minimale de huit heures à son taux de salaire pour chaque jour d'épreuve.

De plus, le salarié qui a réussi l'épreuve d'habileté reçoit une indemnité de cinq heures à son taux de salaire pour chaque jour d'attente correspondant à une journée normalement travaillée, et ce, jusqu'à ce qu'il soit affecté au chantier.

4) **Indemnité d'intempéries et d'arrêt temporaire du chantier :**

a) Le salarié ci-haut mentionné a droit en sus des indemnités prévues au paragraphe 3) de l'article 19.03 et au paragraphe 2) de l'article 24.16 à une indemnité de cinq heures à son taux de salaire applicable pour chaque jour où le salarié ne peut commencer à travailler à cause d'intempéries.

b) L'employeur qui ferme son chantier temporairement pour quelque raison que ce soit doit allouer au salarié ci-haut mentionné en sus de l'indemnité prévue au paragraphe 2) de l'article 24.16, une indemnité de cinq heures par jour à son taux de salaire pour chaque jour où il ne peut travailler.

L'alinéa précédent s'applique également pour les jours fériés et chômés lorsque le salarié demeure à la disponibilité de l'employeur.

19.03.2 1) **Règle particulière pour travaux de réseau d'alimentation en gaz naturel : rémunération pour présentation au travail pour le soudeur alimentation, le soudeur en tuyauterie, le tuyauteur et le spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter) :** L'employeur doit payer au salarié ci-haut mentionné, sauf à celui qui conduit le véhicule servant au transport des salariés, lequel est rémunéré pour une demi-heure au taux de salaire applicable, une indemnité égale à une demi-heure de travail par jour de travail prévu en plus de la rémunération pour les heures effectivement travaillées, pour autant que ce dernier se présente au travail pour chaque jour de travail prévu.

2) **Indemnité particulière :** Le salarié ci-haut mentionné qui doit passer à la demande de l'employeur une épreuve d'habileté pour des travaux d'alimentation en gaz naturel a droit en sus de l'indemnité prévue au paragraphe 1) du présent article à une rémunération minimale de huit heures à son taux de salaire pour chaque jour d'épreuve.

19.04 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 doit recevoir ce taux de salaire supérieur pour le temps où il occupe cette fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas au grutier à l'emploi d'un employeur spécialisé en location de grues.

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.

2) **Restriction :** L'employeur qui, conformément au paragraphe 1), affecte un salarié à un travail autre que celui de son métier, de sa spécialité ou de son occupation, ne peut mettre à pied celui qui effectuait ce travail.

3) **Règle particulière : Opérateur d'équipement lourd :** L'employeur ne peut affecter, en aucun temps, un salarié à un travail pour lequel le salarié ne détient pas le certificat de compétence-compagnon requis par une loi ou par le Règlement sur la formation.

4) **Règle particulière : Chaudronnier :** Tout employeur qui exécute des travaux de machinerie de bâtiment et de machinerie de production et qui embauche un salarié détenant plus d'un certificat de compétence, ne peut lui faire effectuer des tâches de chaudronnier, si ce salarié n'a pas été embauché pour accomplir ces dites tâches.

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

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

19.05 Rappel au travail :

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

2) **Règle particulière : Entretien et réparation – mécanicien d'ascenseur :** Nonobstant le paragraphe 1), pour les travaux d'entretien et de réparation, le salarié doit bénéficier d'une rémunération minimale de deux heures de travail, au taux de salaire qui s'applique. L'employeur paie, pour l'aller et le retour, une heure de temps de déplacement au taux de salaire qui s'applique.

3) **Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :** Le salarié qui, à la demande de l'employeur, se présente au travail chez un donneur d'ouvrage en dehors des heures normales de travail doit recevoir, en plus de la rémunération à laquelle il a droit en vertu du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 19.02, une rémunération minimale égale à quatre heures au taux de salaire qui s'applique, pour autant que ces heures ne précèdent ni ne suivent immédiatement les heures normales de travail.

L'indemnité de préparation prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 19.02 n'est payable qu'une seule fois par période de 24 heures.

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

4) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** L'installateur de systèmes de sécurité qui a quitté son travail et qui est rappelé au travail après ses heures normales sans avoir été prévenu à la fin de la journée de travail bénéficie d'une rémunération minimale de deux heures de travail, au taux majoré de cent pour cent (100 %) pourvu que ces heures ne précèdent pas ou ne suivent pas immédiatement ses heures normales de travail.

5) **Règle particulière : Électricien :** 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 trois 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.

19.06 Appels de service : Disponibilité des salariés :

1) **Frigoriste et mécanicien en protection incendie :** L'employeur doit établir une liste de salariés disponibles pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail. Cette liste doit prévoir que les salariés agissent à tour de rôle.

Tout salarié qui accepte d'être inscrit sur cette liste, doit être disponible pour répondre aux appels de service, et ce, pour une durée de sept jours ou l'équivalent.

Le salarié qui est de service reçoit quotidiennement une demie-heure de salaire à son taux de salaire du lundi au dimanche et une heure de salaire à son taux de salaire pour les jours fériés.

Le salarié qui doit répondre à un appel de service, en dehors des heures normales de travail ou en dehors de la semaine normale de travail, est rémunéré à partir de son domicile selon les dispositions de l'article 22.01 en plus de l'indemnité prévue au présent article. Le temps de transport ne s'applique pas dans ces conditions.

Aux fins du présent paragraphe et de l'article 22.01, le lendemain de Noël et le lendemain du Jour de l'An sont considérés comme des jours fériés et les heures travaillées au cours de ces journées sont rémunérées à un taux de salaire majoré de 100 %.

2) **Installateur de systèmes de sécurité :** L'employeur établit la liste des salariés qui seront en service à tour de rôle. La gestion de la liste est la responsabilité de l'employeur.

Tout salarié affecté sur une base régulière à des travaux d'entretien et de réparation ou d'installation doit participer à ce système et doit être en disponibilité pour répondre aux appels. Cependant, un salarié n'est pas tenu d'être en disponibilité pour plus de deux périodes dans un même mois. Le total de ces deux périodes ne peut excéder quinze jours.

Le salarié qui est de service, mais qui ne reçoit pas d'appel, reçoit, pour chaque jour, une demi-heure de salaire à son taux de salaire du lundi au vendredi et une heure de salaire à son taux de salaire pour le samedi, le dimanche et les jours fériés. Le salarié qui doit répondre à un appel est rémunéré à temps double pour le temps consacré à effectuer le travail (incluant le temps de transport) en plus du salaire versé à titre d'indemnité quotidienne.

Cependant, le salarié qui est de service qui réussit à régler le problème par téléphone ou tout autre moyen technologique à sa disposition, et ce, sans avoir à quitter son domicile, reçoit trois quarts (3/4) d'heure de salaire à son taux de salaire normal, majoré de cent pour cent (100 %). L'employeur peut exiger du salarié qu'il quitte son domicile pour régler le problème. Le service par téléphone ou tout autre moyen technologique à sa disposition ne peut générer pour le salarié plus de dix heures de salaire (à taux majoré) à l'intérieur d'une période de disponibilité de huit heures.

De plus, le salarié qui est inscrit sur la liste des appels de service ne pourra être cédulé la première fin de semaine complète qui précède ses vacances, ni la dernière fin de semaine complète qui suit ses vacances.

3) **Mécanicien d'ascenseur :** L'employeur peut établir une liste de salariés disponibles pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail.

Tout salarié affecté sur une base régulière à des travaux d'entretien doit participer à ce système et être en constante disponibilité pour répondre aux appels.

L'employeur établit la liste des salariés qui seront en service à tour de rôle comme suit :

La liste doit être affichée quinze jours à l'avance de la date prévue de disponibilité du salarié.

Le nom du salarié ne doit pas être inscrit sur la liste pendant ses vacances ainsi que la première fin de semaine où débutent ses vacances.

Le salarié inscrit sur la liste peut se faire remplacer en tout temps pourvu qu'il trouve un remplaçant et avise son supérieur immédiat du nom de celui qui le remplacera au moins quatre heures avant sa période de disponibilité prévue.

Un salarié ne peut être sur la liste de disponibilité deux fins de semaine consécutives.

Le salarié qui est de service, mais qui ne reçoit pas d'appel, reçoit, pour chaque jour, une heure de salaire du lundi au vendredi et deux heures de salaire à son taux de salaire pour les samedis, les dimanches et jours fériés.

Le salarié qui doit répondre à un appel est rémunéré selon les dispositions du paragraphe 2) de l'article 22.02 pour le temps consacré à effectuer le travail et il bénéficie de l'indemnité dont il est fait mention à l'alinéa précédent.

Pour tout appel de service nécessitant l'utilisation de son véhicule personnel, le salarié reçoit une indemnité de 0,54 $ du kilomètre parcouru (aller-retour) entre son domicile et l'endroit des travaux.

Aux fins de l'alinéa précédent, le domicile du salarié est défini au paragraphe 1 de l'article 24.05.

4) **Travailleur de lignes : Appel de service et mise en disponibilité des salariés avec moyen de communication : plantage de poteaux, baraquement et lignes de distribution d'énergie électrique :** L'employeur doit établir une liste de salariés pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail. La liste indique également les jours où l'employeur demande aux salariés de demeurer en disponibilité excluant les deux périodes de congés annuels obligatoires pour lesquelles l'article 20.05 de la convention collective s'applique.

Le salarié identifié à la liste doit être avisé dix jours avant la date prévue de disponibilité. L'employeur détermine le moyen de communication permettant de rejoindre en tout temps le salarié.

Le salarié qui accepte d'être inscrit sur une base volontaire sur la liste de disponibilité s'engage à répondre aux appels de service en tout temps, et ce, pour les jours identifiés à la liste de l'employeur et

reçoit pour chaque jour de disponibilité deux heures de salaire au taux de salaire qui s'applique incluant les avantages sociaux.

Le salarié qui doit se présenter au chantier à la suite d'un appel de service est rémunéré conformément au paragraphe 3) de l'article 19.05 en plus de l'indemnité prévue à l'alinéa précédent et les frais de déplacement prévus au paragraphe 2) à l'article 24.13 s'il y a lieu.

5) **Électricien : Appel de service et mise en disponibilité des salariés avec moyen de communication :** L'employeur peut établir une liste de salariés pour répondre aux appels de service en dehors des heures normales de travail. La liste indique également les jours où l'employeur demande aux salariés de demeurer en disponibilité.

Le salarié identifié à la liste doit être avisé dix jours avant la date prévue de disponibilité. L'employeur détermine le moyen de communication permettant de rejoindre en tout temps le salarié.

Le salarié qui accepte d'être inscrit sur la liste de disponibilité s'engage à répondre aux appels de service en tout temps et reçoit pour chaque jour de disponibilité deux heures de salaire à son taux de salaire du lundi au vendredi et deux heures de salaire au taux de salaire qui s'applique pour le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Le salarié qui doit se présenter au chantier à la suite d'un appel de service est rémunéré au taux de salaire qui s'applique pour le temps consacré à effectuer le travail en plus de l'indemnité prévue à l'alinéa précédent.

19.07 Allocation d'assiduité :

1) **Règle particulière : Chaudronnier :** Le chaudronnier qui travaille chez un employeur pour une durée de six jours et plus, reçoit une allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré, lors de sa dernière semaine de paie. Cette allocation d'assiduité est de huit heures à son taux de salaire non majoré si la durée de travail pour l'employeur est supérieure à trente jours de travail. L'une de ces deux allocations est payable au salarié sauf en cas de départ volontaire ou de congédiement.

2) **Règle particulière : Électricien :** L'électricien qui travaille chez un employeur pour une durée de six jours et plus, reçoit, sur la paie qui suit, une allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré.

Si la durée de travail pour l'employeur est supérieure à trente jours, le salarié reçoit une autre allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré, payable sur la prochaine paie, sauf en cas de départ volontaire ou congédiement.

En cas de départ volontaire ou de congédiement, l'employeur pourra récupérer les allocations payées sur la dernière paie du salarié. Ces allocations ne peuvent être cumulatives à toute autre indemnité de préavis de mise à pied ou ce qui en tient lieu.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque le salarié est affecté à des travaux d'entretien et de réparation. Dans ce cas, les conditions prévues au paragraphe 1) de l'article 16.01 s'appliquent.

3) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** Le mécanicien de chantier (mécanicien industriel) qui travaille chez un employeur pour une durée de six jours et plus, reçoit une allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré, lors de sa dernière semaine de paie. Cette allocation est payable au salarié sauf en cas de départ volontaire ou de congédiement.

4) **Règle particulière : Soudeur alimentation, soudeur distribution, soudeur pipeline, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Le salarié qui travaille chez un employeur pour une durée de six jours et plus, reçoit une allocation d'assiduité équivalant à quatre heures à son taux de salaire non majoré, lors de sa dernière semaine de paie. Cette allocation d'assiduité est de huit heures à son taux de salaire non majoré si la durée de travail pour l'employeur est supérieure à trente jours de travail. L'une de ces deux allocations est payable au salarié sauf en cas de départ volontaire ou de congédiement.

19.08 Programme d'urgence de rétablissement de service (*PURS*)

Aux fins du présent article, le programme d'urgence de rétablissement de service correspond à des travaux consécutifs à une panne majeure nécessitant qu'Hydro-Québec fasse appel à des entrepreneurs qui n'ont pas de contrat régulier avec le donneur d'ouvrage et que ces entrepreneurs aient recours à de la main-d'œuvre qui ne travaillent pas régulièrement au Québec ou qui proviennent majoritairement de l'extérieur du Québec.

Dans le cas d'un *PURS*, en plus des autres conditions prévues à la présente convention collective, le salarié affecté au rétablissement de service reçoit son taux de salaire majoré de 100 % pour la durée de son assignation.

De plus, le salarié qui est mobilisé sur un *PURS* et qui recevait déjà une indemnité de frais de chambre et pension prévue à l'article 24.13 2) c) maintien cette même indemnité pour une durée maximale de 5 jours ouvrables et cela indépendamment des autres frais de déplacement que le salarié peut être en droit d'obtenir à la suite de son affectation sur le *PURS*.

SECTION XX

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

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

1) **Été :** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant deux semaines civiles complètes lors de la période estivale et plus spécifiquement entre les dates suivantes :

- entre 0 h 01 le 20 juillet 2025

  et le 2 août 2025, 24 h ;

- entre 0 h 01 le 19 juillet 2026 et le 1er août 2026, 24 h ;

- entre 0 h 01 le 25 juillet 2027 et le 7 août 2027, 24 h ;

- entre 0 h 01 le 23 juillet 2028 et le 5 août 2028, 24 h.

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

- entre 0 h 01 le 21 décembre 2025 et le 3 janvier 2026, 24 h ;

- entre 0 h 01 le 20 décembre 2026 et le 2 janvier 2027, 24 h ;

- entre 0 h 01 le 19 décembre 2027 et le 1er janvier 2028, 24 h ;

- entre 0 h 01 le 24 décembre 2028 et le 6 janvier 2029, 24 h.

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

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

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

3.1) **Monteur-assembleur affecté à des travaux sur un pont :**

Nonobstant le paragraphe 3) de l'article 20.01, le salarié monteur-assembleur affecté à des travaux sur un pont bénéficie obligatoirement de deux semaines consécutives de congés d'été dans la période de huit semaines au milieu de laquelle se trouvent les deux semaines déterminées au paragraphe 1) de l'article 20.01.

À cette fin, l'employeur doit consulter, avant le 1er avril de chaque année, le salarié monteur-assembleur à son emploi affecté à de tels travaux afin de convenir avec celui-ci de la période de congé obligatoire d'été qu'il désire prendre à l'intérieur des semaines mentionnées au premier alinéa et, à défaut d'entente, l'employeur détermine, toujours à l'intérieur de ces semaines, la période de deux semaines consécutives de congés du salarié.

En ce qui concerne le salarié embauché après le 1er avril, l'employeur doit le consulter au moment de son embauche afin de convenir avec celui-ci de la période de congés annuels obligatoires d'été qu'il désire prendre à l'intérieur des semaines mentionnées au premier alinéa et, à défaut d'entente, l'employeur détermine, toujours à l'intérieur de ces semaines, la période de deux semaines consécutives de congés du salarié.

L'employeur doit confirmer par écrit au salarié concerné la période de congés annuels obligatoires d'été qui a été convenue ou qu'il a déterminée en vertu du présent paragraphe avant le 1er avril ou dans les cinq jours ouvrables suivant la consultation.

En ce qui concerne le salarié embauché à l'intérieur de la période de huit semaines définie au premier alinéa, l'employeur doit convenir avec celui-ci, au moment de son embauche, de la période de deux semaines consécutives lors de laquelle il prendra son congé annuel obligatoire d'été, laquelle ne doit pas se situer au-delà du 31 octobre de l'année courante. À défaut d'entente, ces deux semaines de congés annuels obligatoires devront être prises immédiatement après la période de huit semaines mentionnée au premier alinéa.

Un salarié ne peut être désavantagé ou remplacé à cause de la prise de ses semaines de congés obligatoires d'été. Par conséquent, à son retour au travail, tout salarié embauché sur un chantier avant la période de huit semaines mentionnées au premier alinéa, a préséance sur un salarié affecté à ce chantier pendant cette période, à moins qu'il eût été suspendu, mis à pied ou qu'il aurait autrement perdu son emploi s'il avait été au travail.

Dans l'hypothèse où le salarié désire prendre ses deux semaines de congés annuels obligatoires d'été dans une période différente que celle mentionnée au premier alinéa, il doit d'abord s'entendre avec l'employeur et transmettre un avis écrit concernant cette entente à son syndicat. Par la suite, l'employeur pourra accorder la période de congés entendue s'il reçoit une confirmation du syndicat du salarié entérinant cette entente. Cette confirmation doit être envoyée à l'employeur dans les cinq jours ouvrables suivant l'avis.

4) **Règle particulière : Travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, réseau de distribution de gaz naturel et réseau d'alimentation en gaz naturel :** Le salarié affecté aux travaux ci-haut mentionnés n'a pas droit aux congés annuels d'été.

4.1) **Règle particulière pour soudeur alimentation, soudeur distribution, soudeur en tuyauterie et tuyauteur : travaux de réseau d'alimentation en gaz naturel et de distribution de gaz naturel :** Le salarié a droit aux congés annuels d'été pourvu que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés du même métier, ou de la même spécialité ou occupation, en même temps.

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

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

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

6) **Règle particulière : Frigoriste :** À moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le salarié affecté à des travaux de service et d'entretien d'appareils de réfrigération et d'air climatisé prend ses congés annuels d'été dans la période estivale et d'hiver dans la période hivernale, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés. L'employeur doit aviser la Commission de la date de ces congés.

7) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur : Réparation, modernisation et entretien :** Le salarié affecté à des travaux de service et d'entretien d'ascenseurs prend ses congés annuels en tout temps de l'année, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés.

Compte tenu des limites fixées dans les paragraphes 1) et 2), le salarié doit prendre au minimum quatre semaines de congé. L'employeur doit aviser la Commission et l'union ou le syndicat de la date de ces congés.

Tout salarié peut prendre une semaine de congé additionnel non payée, entre le 1er octobre d'une année et le 30 avril de l'année suivante, après entente avec l'employeur. Ce dernier ne peut être privé de plus de 25 % de ses salariés. L'employeur doit être avisé au moins dix jours ouvrables avant le départ du salarié. Tel congé ne peut être pris ni la semaine qui précède ou qui suit la période de congé d'hiver.

Un salarié ne peut prendre consécutivement plus de quatre semaines de congé.

8) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie : Service pour travaux d'urgence :** Le salarié qui accepte d'effectuer des travaux d'urgence sur un système de protection contre l'incendie durant les congés annuels obligatoires d'été et d'hiver prend ses congés en tout temps de l'année. L'employeur doit aviser la Commission et le groupe syndical majoritaire de la date de ces congés que le salarié est tenu de prendre.

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

a) **Été :** Tous les chantiers de construction doivent être fermés pendant deux semaines civiles complètes lors de la période estivale et plus spécifiquement entre les dates suivantes :

- entre 0 h 01 le 20 juillet 2025 et le 2 août 2025, 24 h ;
- entre 0 h 01 le 19 juillet 2026 et le 1er août 2026, 24 h ;
- entre 0 h 01 le 25 juillet 2027 et le 7 août 2027, 24 h ;
- entre 0 h 01 le 23 juillet 2028 et le 5 août 2028, 24 h.

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

c) **Congé facultatif :** Le salarié affecté aux travaux mentionnés au présent paragraphe peut prendre une troisième semaine de congé en tout temps de l'année, pour autant que l'employeur ne soit

pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps sur le même chantier. Le salarié qui se prévaut du présent sous-paragraphe doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

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

10) **Règle particulière : Gardien :** Nonobstant les articles 20.02 et 20.03, les gardiens, à la demande expresse de leur employeur, doivent demeurer au travail pendant les semaines de congés annuels obligatoires et sont rémunérés pendant ces semaines, à leur taux de salaire. L'employeur doit faire connaître à la Commission la période des congés annuels de ces salariés.

11) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** Le salarié peut prendre ses congés annuels à une période autre que celle prévue aux paragraphes 1) et 2).

Dans ce cas, entre le 1er et le 15 mars, le salarié informe par écrit son employeur du choix de ses congés annuels pour les deux semaines de congés prévues au paragraphe 1) du présent article. En ce qui concerne les congés prévus au paragraphe 2), le salarié doit en informer par écrit l'employeur entre le 1er et le 15 avril.

Le choix de la prise des congés annuels est fonction de la durée du service continu chez l'employeur, en accordant priorité au salarié qui cumule le plus de service continu.

Le salarié n'ayant pas signifié ses préférences à l'employeur quant à son choix de congés annuels devra prendre lesdits congés pendant les périodes de congé restant disponibles.

L'employeur doit confirmer par écrit au salarié les dates des congés au plus tard le 1er mai et en aviser la Commission avant le 15 mai de chaque année.

Si l'employeur ne respecte pas les dispositions prévues à l'alinéa précédent, le salarié pourra prendre ses congés annuels pendant les périodes prévues aux paragraphes 1) et 2).

En tout temps, l'employeur ne doit pas être privé de plus de 33 % de ses salariés rattachés à un même établissement.

12) **Règle particulière : Monteur-mécanicien (vitrier) :** À moins qu'il ne choisisse une autre période acceptée par l'employeur, le salarié affecté à des travaux de service et d'entretien prend ses congés annuels d'été dans la période estivale et d'hiver dans la période hivernale, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés. L'employeur doit aviser la Commission de la date de ces congés.

13) **Congé facultatif :** Tout salarié peut prendre une semaine de congé additionnel non payé, entre le 1er octobre d'une année et le 30 avril de l'année suivante, après entente avec l'employeur. Ce dernier ne peut être privé de plus de 25 % de ses salariés du même métier ou de la même spécialité ou occupation en même temps sur le même chantier. L'employeur doit être avisé au moins dix jours ouvrables avant le départ du salarié. De plus, l'employeur doit reprendre le salarié à la fin de ses vacances, s'il y a du travail disponible dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

a) **Règle particulière : Électricien :** L'électricien peut prendre deux semaines de congé additionnelles non payées, hors des périodes de congés obligatoires, pourvu que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés en même temps sur le même chantier. L'employeur doit être avisé au moins dix jours ouvrables avant le départ du salarié.

b) **Règle particulière : Frigoriste :** Après entente avec l'employeur, 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. Le salarié qui se prévaut du présent sous-paragraphe doit aviser l'employeur au moins dix jours ouvrables avant la date de son départ.

c) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** L'installateur de systèmes de sécurité peut prendre une semaine de congé additionnelle non payée, hors des périodes de congés obligatoires, pour autant que l'employeur ne soit pas privé de plus de 25 % de ses salariés de ce métier en même temps sur le même chantier. L'employeur doit en être avisé au moins trente jours avant le départ du salarié.

d) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** Le salarié qui est inscrit sur la liste des appels de service ne pourra être cédulé la première fin de semaine complète qui précède ses vacances (été ou hiver), ni la dernière fin de semaine complète qui suit ses vacances.

20.02 Travail interdit et travail permis durant les congés annuels obligatoires :

Aucune personne assujettie à la présente convention collective ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux durant les semaines de congé annuel obligatoire, à moins qu'il ne s'agisse de travaux d'urgence, de réparation et d'entretien.

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

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

20.03 1) **Travail de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires :** Dans le cas de travaux de réparation et d'entretien durant les congés annuels obligatoires, tout salarié qui consent à exécuter ces travaux reçoit une rémunération minimale égale à 40 heures de travail par semaine, à son taux de salaire, mais sous réserve des limites quotidiennes et hebdomadaires prévues à la section 21. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'installateur de systèmes de sécurité, au frigoriste, au mécanicien d'ascenseur et au mécanicien de protection-incendie.

2) *(texte abrogé)*

20.04 Règle particulière : Calorifugeur : prise de congé annuel :

Pour les travaux de rénovation ou de modification et d'entretien ou réparation, le salarié qui a consenti à exécuter de tels travaux prend alors deux semaines continues de congés annuels obligatoires à une autre période de l'année après entente avec l'employeur. Cependant, s'il n'y a pas entente, le salarié prend ses congés annuels dans la période prévue au troisième alinéa de l'article 20.02.

20.05 Travaux d'urgence durant les congés annuels obligatoires :

1) **Règle générale :** Dans le cas de travaux d'urgence pendant les périodes de congés annuels obligatoires, 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.

2) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie :** Le salarié qui est en congé annuel et qui est rappelé au travail pour effectuer des travaux d'urgence, est rémunéré au taux de salaire majoré de 100 %.

a) Aucune personne assujettie à la convention collective ne peut exécuter ou faire exécuter des travaux durant les congés annuels obligatoires, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence, à moins qu'il y ait eu entente écrite entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire auquel cas les heures normales travaillées sont rémunérées à son taux et les congés sont reportés à une date ultérieure après entente avec l'employeur et le salarié ; en cas de mésentente, la procédure prévue au troisième alinéa de l'article 20.02 s'applique.

L'employeur doit faire parvenir à la Commission copie de l'entente.

20.06 Jours fériés chômés :

1) a) Les jours suivants sont des jours fériés chômés : le Jour de l'an, le Vendredi saint, le lundi de Pâques, la journée nationale des Patriotes, la fête du Canada, la fête du Travail, le jour de l'Action de Grâces, le jour du Souvenir et le jour de Noël.

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

Le Vendredi saint :
le 3 avril 2026 ;
le 26 mars 2027 ;
14 avril 2028 et
le 30 mars 2029.

Le lundi de Pâques :
le 6 avril 2026 ;
le 29 mars 2027 ;
le 17 avril 2028 et
le 2 avril 2029.

La journée nationale des Patriotes :
le 19 mai 2025 ;
le 18 mai 2026 ;
le 24 mai 2027 et
le 22 mai 2028.

La fête du Canada :
le 30 juin 2025 ;
le 3 juillet 2026 ;
le 2 juillet 2027 et
le 30 juin 2028.

La fête du Travail :
le 1er septembre 2025 ;
le 7 septembre 2026 ;
le 6 septembre 2027 et
le 4 septembre 2028.

Le jour de l'Action de grâce :
le 13 octobre 2025 ;
le 12 octobre 2026 ;
le 11 octobre 2027 et
le 9 octobre 2028.

Le jour du Souvenir :
le 10 novembre 2025 ;
le 13 novembre 2026 ;
le 12 novembre 2027 et
le 10 novembre 2028.

c) **Loi sur la Fête nationale :** Le jour de la Fête nationale ou fête de la 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-11) et rémunéré à même l'indemnité prévue. Pour les années 2025, 2026 et 2027, le jour chômé sera le 24 juin. Pour l'année 2028, le jour chômé sera le 23 juin.

2) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur :** Lorsque le Jour de l'An ou le Jour de Noël tombe un samedi ou un dimanche, le salarié peut reprendre son congé le vendredi ou le lundi.

3) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité affecté aux travaux d'entretien et de réparation :** Lorsqu'un des jours fériés coïncide avec un jour de congé prévu à l'horaire de travail du salarié ci-dessus mentionné, ce jour férié est déplacé le premier jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour férié.

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

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

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 de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie :**

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) Sous réserve des articles 20.09 et 20.10, nul ne peut réclamer avant le 1er décembre ou le 1er juillet suivant le cas, l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

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, de jours fériés chômés et de congés de maladie de ce salarié.

20.08 Intérêts : Les intérêts des montants perçus à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie qui ne sont pas utilisés aux fins et dans les limites permises par la loi doivent être remis aux salariés de la construction au prorata des montants qu'ils reçoivent.

20.09 Frais de séjour en clinique : En tout temps, le salarié qui a encouru pour lui ou une personne à charge, des frais de séjour en clinique reconnue par la Commission et spécialisée dans le traitement de l'alcoolisme, d'une autre toxicomanie ou une thérapie pour joueur compulsif ou pour violence conjugale peut autoriser la Commission à payer, jusqu'à concurrence des montants d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie portés à son crédit, les frais de séjour qui ne peuvent être remboursés en vertu du régime d'assurance maladie.

20.10 Aidant naturel : La Commission de la construction du Québec remet au salarié, qui en fait la demande avec preuve justificative indiquant la durée d'assistance requise, un montant de 600 $ par semaine, tiré à même et jusqu'à concurrence des montants accumulés à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, s'il doit s'absenter temporairement de son travail lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une maladie ou d'un accident dont le traitement ou la convalescence demande son assistance.

De plus, dans les mêmes circonstances, la Commission de la construction du Québec remet au salarié, qui en fait la demande avec preuve justificative indiquant le montant requis, un montant équivalent, tiré à même et jusqu'à concurrence des montants accumulés à titre d'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, s'il doit payer des frais, notamment, en raison de traitement à l'étranger.

Section XXI

HEURES DE TRAVAIL

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

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

21.03 *(texte abrogé)*

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

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

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

21.04.1 **Règle particulière : Application mobile de pointage sur appareil électronique** intelligent : L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent doit respecter les modalités ci-dessous :

1) **Utilisation facultative :** Le salarié est libre d'utiliser une application mobile de pointage qui est fournie sans frais.

   L'employeur doit obtenir du salarié un consentement exprimé de manière expresse permettant de recueillir les renseignements conformément aux modalités prévues au paragraphe 3 du présent article. Ce consentement est exprimé au formulaire prévu en annexe (Annexe Z-7).

Le salarié qui refuse d'utiliser une application mobile de pointage pourra utiliser un autre moyen de pointage mis en place par l'employeur, tel que l'horloge de pointage définie à l'article 21.04 ou l'utilisation d'une carte de temps papier ou électronique. Dans un tel cas, il ne peut faire l'objet de représailles ou de mesures disciplinaires.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou son représentant.

2) **Fourniture de l'appareil :**

L'employeur qui choisit comme méthode de pointage une application mobile requérant un appareil électronique intelligent peut fournir l'appareil. Toutefois, le salarié peut décider de fournir son appareil électronique intelligent.

3) **Modalités de l'application mobile de pointage :**

L'application mobile de pointage choisie par l'employeur doit respecter les modalités suivantes :

a) **Géolocalisation :**

Une application mobile de pointage ne peut permettre une géolocalisation en continu.

L'application mobile de pointage peut avoir recours à la géolocalisation lors du pointage des heures de début et de fin du travail du salarié chaque jour, afin de valider la présence au travail.

La géolocalisation doit être activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile.

b) **Communication, utilisation et collecte des renseignements personnels :** L'employeur doit s'assurer que le fournisseur d'application mobile de pointage ne recueille que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, tel que défini à l'article 21.02.

Sauf pour le numéro d'employé et un point de géolocalisation conforme à l'alinéa précédent, l'application mobile de pointage ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié. Le cas échéant, ce renseignement personnel doit être détruit au plus tard une semaine après sa collecte.

Lorsque le salarié utilise son appareil électronique intelligent personnel, l'application mobile de pointage ne peut avoir accès à ses données personnelles.

c) **Conservation des renseignements personnels :**

Les renseignements personnels recueillis par l'application mobile de pointage doivent être anonymisés et conservés au Québec, tout en respectant des standards de sécurité informatique nécessaires à la protection de ces renseignements.

Les fournisseurs choisis par l'employeur pour une application mobile de pointage ou pour héberger les renseignements personnels obtenus doivent obtenir une certification reconnue au Canada attestant la sécurité des renseignements personnels et le respect des lois en vigueur. Les certifications considérées sont : ISO 27001, audit de type SOC 2 Type 1 et 2, « Cybersécuritaire Canada ».

d) **Politique de confidentialité :**

Les fournisseurs d'application de pointage doivent avoir une politique de confidentialité qui respecte les présentes modalités ainsi que les lois d'ordre public et la rendre disponible à tous les salariés et employeurs.

Entre autres, ces politiques doivent contenir les sujets suivants :

un accès aux renseignements personnels des salariés limité aux membres du personnel dont les fonctions rendent cet accès nécessaire et indiquer leur rôle et responsabilité

les renseignements recueillis et ce qui concerne leur utilisation, leur conservation, leur destruction et leur protection.

e) **Utilisation de l'application mobile par le salarié :**

Le salarié doit pointer lui-même les informations concernant les heures de travail, soit les heures de début et de fin de son travail chaque jour.

Il est payé pour les heures enregistrées dans l'application mobile diminuées du temps consacré au repas.

Le salarié doit obligatoirement être avisé lorsque l'employeur effectue toute modification des heures de début ou de fin du travail effectuée dans l'application mobile de pointage.

Le salarié peut avoir accès à ses heures pointées sur demande à l'employeur.

21.05 **Heures normales de travail :** À moins d'une disposition contraire ou particulière prévue à la présente section, les heures normales de travail sont les suivantes :

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

2) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de huit heures du lundi au vendredi.

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

a) entre 6 h et 14 h 30 ou 15 h ;

b) entre 6 h 30 et 15 h ou 15 h 30 ;

c) entre 7 h et 15 h 30 ou 16 h ;

d) entre 7 h 30 et 16 h ou 16 h 30 ;

e) entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h ;

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

4) **Entente pour modification :**

a) Avec le consentement de la majorité des salariés à son emploi ou affectés à des travaux de construction sur un chantier, l'employeur, après entente avec le groupe syndical majoritaire, peut :

i) modifier l'horaire quotidien de travail par chantier ou par entreprise, lorsque les dispositions de l'article 21.10 ne s'appliquent pas ;

ii) augmenter les heures quotidiennes de travail dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée, en pareil cas le temps supplémentaire ne s'applique qu'au-delà de la limite horaire quotidienne ainsi établie ;

iii) pour les chantiers situés à l'écart d'un centre urbain établir un horaire de 10 jours de travail consécutifs afin de pouvoir exécuter un maximum de 80 h, 90 h ou 100 h selon le cas, rémunérées à taux régulier, avec une limite quotidienne de huit heures, neuf heures ou dix heures, selon la semaine normale applicable, suivis de quatre jours de congés sans rémunération ou établir un horaire de neuf jours de travail consécutifs afin de pouvoir exécuter un horaire de 80 h avec une limite quotidienne de 9 heures par jour pour les 8 premiers jours et de 8 heures pour la 9e journée ; 90 ou 100 heures avec une limite quotidienne de 10 heures par jour, selon la semaine normale applicable suivi de 5 jours de congé.

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

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

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

5) **Déplacement de la période de repas :**

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

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

b) **Exception : travaux de toiture :** Le salarié affecté à l'opération et la surveillance de la bouilloire à goudron, qui consent, à la demande de l'employeur, de ne pas prendre sa période de repas, reçoit une indemnité égale à une demi-heure de son taux de salaire non majoré.

6) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** Les heures de travail quotidiennes du salarié travaillant à l'extérieur de sa région d'emploi, soit à plus de 120 kilomètres de son domicile, peuvent être de dix heures consécutives par jour, et la semaine normale de travail est de 40 heures réparties sur quatre jours, du lundi 0 h 1 au jeudi 24 h ou mardi 0 h 1 au vendredi 24 h.

7) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur : Horaire hebdomadaire comprimé :** À la demande de la majorité de ses salariés sur un chantier, l'employeur avec le consentement de l'union ou du syndicat sur le chantier, peut augmenter les heures de travail quotidiennes dans le but d'effectuer une semaine de travail comprimée sur une période de quatre jours ouvrables (lundi au jeudi) avec une limite quotidienne de dix heures.

Dans un tel cas, le seul travail supplémentaire permis est celui effectué les vendredis, samedis et dimanches. Ce travail supplémentaire entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %.

Pour le salarié dont le domicile est situé à 120 km ou plus du chantier, le salarié visé par l'horaire hebdomadaire comprimé a droit à l'indemnité pour frais de déplacement correspondant à cinq jours de travail.

Ces dispositions s'appliquent également à des contrats de réparation d'une durée de cinq jours et plus.

8) **Règle particulière : Couvreur, manœuvre et manœuvre spécialisé : Journée normale de travail :** Les couvreurs, les manœuvres et les manœuvres spécialisés affectés à des travaux de couverture débutent à l'heure où, à la demande de l'employeur, ils doivent se présenter au travail à l'endroit désigné par ce dernier. La semaine normale de travail est de 50 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de dix heures.

8.1) **Règle particulière : Frigoriste : Travaux de service :** Les heures normales de travail du salarié affecté à des travaux de service est de 45 heures par semaine, avec une limite quotidienne de neuf heures du lundi au vendredi.

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

a) entre 6 h 30 et 16 h ;

b) entre 7 h et 16 h 30 ;

c) entre 7 h 30 et 17 h ;

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

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

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

b) entre 7 h et 15 h 30 ou 16 h ;

c) entre 7 h 30 et 16 h ou 16 h 30 ;

d) entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h ;

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

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

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

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

a) Du lundi au vendredi :

i) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30 ;

ii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h ;

iii) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iv) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h ;

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

b) Du lundi au jeudi :

i) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

ii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

iii) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

iv) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

et le vendredi :

i) entre 6 h 30 et 11 h 30 ;

ii) entre 7 h et 12 h ;

iii) entre 7 h 30 et 12 h 30 ;

iv) entre 8 h et 13 h ;

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

11) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité : Travail d'entretien et de réparation :** Les heures de travail quotidiennes du salarié du service de l'entretien et de la réparation de systèmes de sécurité sont de huit heures consécutives par jour, et la semaine normale de travail est de 40 heures réparties sur cinq jours consécutifs, du dimanche 0 h 1 au samedi 24 h.

Le salarié a droit pour le repas à une pause d'une demi-heure ou d'une heure non rémunérée.

L'employeur détermine la durée de la pause repas.

12) **Règle particulière : Manœuvre et manœuvre spécialisé :** Les heures normales de travail de tout manœuvre et manœuvre spécialisé affectés à des travaux reliés aux métiers de briqueteur et plâtrier, sont de 42 heures et demie avec une journée normale de huit heures et demie. Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'égard des travaux visés aux articles 21.06 et 21.08.

13) **Règle particulière : Manœuvre en décontamination : Enlèvement de l'amiante dans un bâtiment :** À moins d'entente à l'effet contraire avec le groupe syndical majoritaire, l'horaire normal de travail du manœuvre affecté à l'enlèvement de l'amiante sur des travaux à risque modéré et à haut risque, effectués à l'intérieur d'une zone contaminée, est de 40 heures par semaine, étalées du lundi au vendredi, selon l'un des horaires suivants :

a) de 6 h 30 à 14 h 45 (repas : de 10 h 30 à 11 h) ;

b) de 7 h à 15 h 15 (repas : de 11 h à 11 h 30) ;

c) de 7 h 30 à 15 h 45 (repas : de 11 h 30 à 12 h) ;

d) de 8 h à 16 h 15 (repas : de 12 h à 12 h 30).

La période de repas est d'une durée de trente minutes dont quinze minutes rémunérées et doit être prise aux heures ci-dessus mentionnées.

Pour le manœuvre affecté à des travaux ci-haut décrits, les dispositions des paragraphes 4) et 19), de même que les sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 1) de l'article 21.13 (période de repos) ne s'appliquent pas, même si ces travaux sont effectués sous le régime de la double ou de la triple équipe.

14) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur :**

a) **Horaire :** Nonobstant les dispositions du paragraphe 3), les heures de travail quotidiennes du mécanicien d'ascenseur affecté à des travaux de réparation et d'entretien sont de 8 h à 17 h avec une heure non rémunérée pour le dîner vers le milieu de la journée de travail.

b) **Représentant local :** L'employeur doit garantir au représentant local 40 heures de travail, de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement, payées à son taux de salaire. Il doit de plus lui verser la prime dont il est fait mention au sous-paragraphe a) du paragraphe 4) de l'article 23.03.

14.1) **Règle particulière : mécanicien en protection incendie :**

Sous réserve des règles particulières prévues à la présente section, l'horaire de travail d'un mécanicien en protection incendie est réparti comme suit :

a) entre 5 h 30 et 14 h ou 14 h 30

b) entre 6 h et 14 h 30 ou 15 h

c) entre 6 h 30 et 15 h ou 15 h 30 ;

d) entre 7 h et 15 h 30 ou 16 h ;

e) entre 7 h 30 et 16 h ou 16 h 30 ;

f) entre 8 h et 16 h 30 ou 17 h ;

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

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

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

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

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

iii) **Horaire :** L'horaire de travail quotidien est de 8 h à 17 h avec une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h ou est de 8 h à 16 h 30 avec une demi-heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas. Le salarié bénéficie également d'une demi-heure ou d'une heure non rémunérée entre 12 h et 13 h pour prendre son repas le samedi, le dimanche et les jours fériés lorsqu'il effectue du travail durant ces journées. Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail. Quant aux travaux d'excavation exécutés en rapport avec les réseaux de communication, la semaine normale de travail est de 45 heures, à raison de neuf heures par jour du lundi au vendredi.

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

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

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

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

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

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

d) **Début des heures de travail :**

i) **Lignes de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :** Les heures de travail sont censées commencer et se terminer au lieu de travail.

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

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

La limite est augmentée à douze heures pour le salarié affecté à des travaux selon un horaire de travail hebdomadaire de quatre jours de dix heures.

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

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

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

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

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

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

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

i) *(texte abrogé)*

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

k) **Horaire comprimé selon le concept 10/4 :** L'employeur peut, avec le consentement du représentant du groupe syndical majoritaire, établir un horaire de dix jours de travail consécutifs afin de pouvoir exécuter un maximum de 80 h ou 90 h (excavation de réseaux de communication) selon le cas, rémunérées à taux régulier, suivis de quatre jours de congé sans rémunération. La journée normale de travail est de huit heures ou de neuf heures selon le cas. Toute heure de travail exécutée au-delà de cet horaire sera rémunérée au taux de salaire majoré.

Les jours fériés chômés inclus dans l'horaire prévu au présent sous-paragraphe seront des jours travaillés et considérés comme du temps supplémentaire, à moins d'entente à l'effet contraire.

l) **Horaire comprimé selon le concept 8/6 :** L'employeur peut, avec le consentement du représentant du groupe syndical majoritaire, établir un horaire de huit jours de travail consécutifs afin de pouvoir exécuter un maximum de 80 h ou 90 h (excavation de réseaux de communication) selon le cas, rémunérées à taux régulier, suivis de six jours de congé sans rémunération. La journée normale de travail est de dix heures ou de 11 ¼ heures selon le cas. Toute heure de travail exécutée au-delà de cet horaire sera rémunérée au taux de salaire majoré. Dans ce cas, l'application du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 19.02 sera majoré de quinze minutes par jour de travail.

Les jours fériés chômés inclus dans l'horaire prévu au présent sous-paragraphe seront des jours travaillés et considérés comme du temps supplémentaire, à moins d'entente à l'effet contraire.

m) Les dispositions du paragraphe 15) du présent article ne s'appliquent pas à l'électricien à l'exception des sous-paragraphes, j), k) et l).

n) L'horaire de travail modifié conformément au premier alinéa du présent paragraphe ou celui modifié conformément aux sous-paragraphes c), k) ou l) s'applique également *de facto* au sous-traitant de l'employeur concerné par la modification. Le temps supplémentaire s'applique uniquement au-delà de l'horaire ainsi établi.

16) **Règle particulière : Gardien :**

a) Les heures normales de travail du gardien sont de 60 heures par semaine de sept jours étalées sur cinq périodes de travail quotidiennes consécutives de douze heures.

b) Le gardien a droit, pour le repas, à une pause d'une demi-heure rémunérée au taux de salaire de son occupation.

17) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie : Travail en dehors des heures normales de travail : Travaux de modification, rénovation, installation :** Lorsque le déplacement de l'horaire exige que les travaux soient exécutés en dehors des heures normales, l'employeur peut, après entente écrite avec le groupe syndical majoritaire, réaliser ces travaux sur une base de quatre jours semaine. La semaine normale de travail est celle prévue au paragraphe 1) et la limite quotidienne est de dix heures.

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

En cas de 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.

La prime prévue au paragraphe 6) de l'article 23.04 s'applique pour toutes et chacune des heures travaillées dans ces conditions, sauf pour les heures de travail effectuées en temps supplémentaire.

18) **Règle particulière : Chaudronnier : Réservoir à eau :** La semaine normale de travail du chaudronnier affecté à des travaux sur des réservoirs à eau est de 40 heures du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de huit heures.

19) **Règle particulière : Travaux dont la semaine normale de travail est de 40 heures : Horaire flexible : Briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, chaudronnier, cimentier-applicateur, ferblantier, grutier (à l'exception du grutier à l'emploi d'un locateur de grue), mécanicien de machines lourdes, mécanicien en protection-incendie, mon-**

teur-assembleur sur les ponts, monteur-mécanicien (vitrier), opérateur d'équipements lourds, opérateur de pelles mécaniques, peintre, poseur d'armature du béton, poseur de systèmes intérieurs, manœuvre, manœuvre spécialisé et les autres occupations mentionnées à l'annexe B sous-annexes A et B à l'exception du soudeur en tuyauterie : Pour le salarié ci-haut mentionné affecté à des travaux dont la semaine normale de travail est de 40 heures, l'horaire de travail peut être exécuté selon les modalités prévues aux paragraphes 2) et 3) du présent article ou selon les modalités suivantes :

a) **Semaine normale de travail :** La semaine normale de travail est de 40 heures du lundi au vendredi. Cette limite hebdomadaire est de 32 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) **Journée normale de travail :** Les heures de travail quotidiennes sont de dix heures par jour du lundi au vendredi.

c) Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h ;

ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

iv) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

v) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h.

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

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

20) **Règle particulière : Poseur de revêtement souples :**

a) Semaine normale de travail : La semaine normale de travail est de 44 heures du lundi au vendredi dont les quatre dernières heures sont effectuées sur une base volontaire. Cette limite hebdomadaire est de 34 heures si la semaine de travail est réduite à quatre jours dû à un congé férié chômé durant la semaine.

b) Journée normale de travail : Les heures de travail quotidiennes peuvent être de 10 heures par jour du lundi au vendredi.

c) Horaires : Les heures normales de travail sont réparties comme suit :

i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h ;

ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

iv) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

v) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

vi) entre 8 h 30 et 19 h ou 19 h 30 ;

vii) entre 9 h et 19 h 30 ou 20 h.

21.06 1) **Règle particulière : Excavation, travaux routiers et autres travaux :** Les heures normales de travail de tout salarié affecté aux travaux ou à la construction des ouvrages suivants : routes, grandes routes, artères, rues, trottoirs, chaînes et systèmes de drainage s'y rattachant, conduites électriques (sauf la partie de ces travaux qui relève du métier d'électricien), conduites de communications (en excluant le tirage de câbles), voies de circulation rapide (qu'elles soient construites en voies élevées ou en dépression, c'est-à-dire en tranchées), voies de croisement élevées ou en tranchées ou carrefours reliés à un viaduc ; lors de la construction ou de la réfection des routes ou voies de circulation rapide, l'installation, détournement ou déplacement d'installations comme les égouts et les conduites d'eau, qui se trouvent dans l'emprise de ces routes ou voies de circulation rapide ou qui sont affectés par cette emprise ; terrassement souterrain ou en tranchée à ciel ouvert, nivellement, pistes d'aéroport, quais, assèchement des gares de triage, pose de traverses et rails de chemin de fer et de métropolitains, ponts (sauf la partie qui relève des métiers de monteur-assembleur et à l'exception du peintre affecté à des travaux d'entretien et de réparation), brise-lames et tous les travaux relatifs au métro jusqu'à la phase de bétonnage complète, dépotoirs, sites d'enfouissement (à l'exception de la pose de membranes d'imperméabilisation et de la tuyauterie pour le captage de gaz et la circulation d'air), bassins de rétention et digues et barrages en terre ou en béton compacté y compris le traitement des fondations, tunnels de tous genres jusqu'à la phase de bétonnage complétée (sauf pour la partie qui relève du métier de chaudronnier) y compris le bétonnage du portail ; ainsi que tout travail d'excavation et d'aménagement préalable du sol sont de 45 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de neuf heures ; ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi. Cependant, pour le poseur d'armature du béton affecté aux travaux de ponts, de voies de circulation rapide et de voies de croisement élevées ou en tranchées nécessitant un travail d'installation ou de pose de plus de 85 tonnes métriques d'acier d'armature selon les plans et devis de l'appel d'offres du donneur d'ouvrage, les dispositions de l'article 21.05 s'appliquent.

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

a) Du lundi au vendredi :

i) entre 6 h et 15 h 30 ou 16 h ;

ii) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30 ;

iii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h ;

iv) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

v) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h ;

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

b) Du lundi au jeudi :

i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h ;

ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

iv) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

v) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

et le vendredi :

i) entre 6 h et 11 h ;

ii) entre 6 h 30 et 11 h 30 ;

iii) entre 7 h et 12 h ;

iv) entre 7 h 30 et 12 h 30 ;

v) entre 8 h et 13 h ;

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

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

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

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

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

a) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

b) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

c) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

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

2.2) **Horaire : Travaux d'excavation de bâtiment et d'aménagement préalable du sol relié directement aux fondations du bâtiment :** Les heures de travail quotidiennes sont réparties comme suit :

a) Du lundi au vendredi :

i) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h ;

ii) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iii) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h ;

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

b) Du lundi au jeudi :

i) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

ii) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

iii) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

et le vendredi :

i) entre 7 h et 12 h ;

ii) entre 7 h 30 et 12 h 30 ;

iii) entre 8 h et 13 h ;

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

3) **Règle particulière : Travaux de pose d'asphalte et de pose de revêtement de chaussées :** Les heures normales de travail du salarié affecté aux travaux de pose d'asphalte et de pose de revêtement de chaussées sont de 50 heures par semaine, étalées du lundi au vendredi, avec une limite quotidienne de dix heures, à l'exception de l'opérateur de niveleuse ou de tracteur affecté à la couche de finition qui précède immédiatement la pose (fine grade) dont la semaine normale de travail est de 45 heures.

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

a) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h ;

b) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

c) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

d) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

e) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

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

4) **Exception : Électricien :** Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux travaux qui relèvent du métier d'électricien.

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

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

a) Du lundi au vendredi :

i) entre 6 h et 15 h 30 ou 16 h ;

ii) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30 ;

iii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h ;

iv) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

v) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h ;

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

b) Du lundi au jeudi :

i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h ;

ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

iv) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

v) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

et le vendredi :

i) entre 6 h et 11 h ;

ii) entre 6 h 30 et 11 h 30 ;

iii) entre 7 h et 12 h ;

iv) entre 7 h 30 et 12 h 30 ;

v) entre 8 h et 13 h ;

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

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

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

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

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

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

a) Du lundi au vendredi :

i) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h ;

ii) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iii) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h ;

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

b) Du lundi au vendredi :

i) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

ii) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

iii) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

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

21.09 **Règle particulière :** Les heures normales de travail de tout salarié affecté aux travaux ou à la construction des ouvrages suivants : viaducs (sous réserve de l'article 21.09.1), travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole (y compris les tunnels pour pipeline), réseau de distribution de gaz naturel et réseau d'alimentation en gaz naturel, les travaux d'excavation et d'aménagement préalable du sol (pour les travaux prévus au présent paragraphe), sont de 40 heures par semaine du lundi au vendredi.

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

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

21.09.1 1) **Règle particulière : Viaduc : Charpentier-menuisier, cimentier-applicateur, grutier (à l'exception du grutier à l'emploi d'un locateur de grue), opérateur de pelles mécaniques, opérateur d'équipements lourds, mécanicien de machines lourdes, manœuvre, manœuvre spécialisé, poseur d'armature du béton et les autres occupations mentionnées à l'annexe B sous-annexes A et B à l'exception du soudeur en tuyauterie, soudeur alimentation, soudeur distribution et soudeur pipeline :** Les heures normales du salarié affecté à des travaux de viaduc sont de 45 heures par semaine étalées du lundi au vendredi avec une limite quotidienne de neuf heures ou de dix heures du lundi au jeudi et de cinq heures le vendredi.

L'alinéa précédent ne s'applique pas au poseur d'armature du béton affecté à des travaux de viaduc nécessitant selon les plans et devis de l'appel d'offres du donneur d'ouvrage un travail de pose ou d'installation de plus de 85 tonnes métriques d'acier d'armature.

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

a) Du lundi au vendredi :

i) entre 6 h et 15 h 30 ou 16 h ;

ii) entre 6 h 30 et 16 h ou 16 h 30 ;

iii) entre 7 h et 16 h 30 ou 17 h ;

iv) entre 7 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

v) entre 8 h et 17 h 30 ou 18 h ;

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

b) Du lundi au jeudi :

i) entre 6 h et 16 h 30 ou 17 h ;

ii) entre 6 h 30 et 17 h ou 17 h 30 ;

iii) entre 7 h et 17 h 30 ou 18 h ;

iv) entre 7 h 30 et 18 h ou 18 h 30 ;

v) entre 8 h et 18 h 30 ou 19 h ;

et le vendredi :

i) entre 6 h et 11 h ;

ii) entre 6 h 30 et 11 h 30 ;

iii) entre 7 h et 12 h ;

iv) entre 7 h 30 et 12 h 30 ;

v) entre 8 h et 13 h ;

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

21.10 **Exception aux horaires de travail quotidiens :** Les horaires de travail quotidien prévus au paragraphe 19) de l'article 21.05 et aux articles 21.06, 21.07, 21.08, 21.09 et 21.09.1 ne s'appliquent pas dans les situations suivantes :

1) lorsque la nature des travaux (ex. : les marées) ou les conditions atmosphériques, environnementales et climatiques anormales ne permettent pas d'effectuer l'horaire normalement prévu ;

2) lorsque le donneur d'ouvrage prévoit un horaire différent de celui normalement prévu ;

3) lorsque la santé et la sécurité du public et des salariés ne permettent pas d'effectuer l'horaire normalement prévu.

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

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

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

21.11 Lorsqu'il s'agit de travaux d'entretien et de réparation de machinerie et d'équipement de construction, l'employeur peut effectuer un horaire de travail différent de ceux prévus à la présente section.

21.12 Travail d'équipe :

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

a) Les régimes de la double ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de cinq jours ouvrables consécutifs.

Le présent alinéa ne s'applique pas aux travaux de pose d'asphalte et de pose de revêtement de chaussées.

b) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou une troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et qu'elles effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.

c) 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.

d) Nonobstant les paragraphes 2) et 3), la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur les chantiers visés aux articles 21.06 à 21.09 et peut inclure des heures travaillées le dimanche ou le samedi s'il y a lieu.

e) Aux fins du présent article, un salarié seul peut constituer une équipe.

f) Exception : Nonobstant les paragraphes 2) et 3), la répartition des heures de travail par équipe est déterminée par l'employeur sur ses chantiers.

2) **Régime de la double équipe :**

a) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 19 h le dimanche et 24 h le vendredi et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

b) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situent pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter pendant les deux premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe, et ce, pour la durée du régime de la double équipe. Les règles d'application du présent paragraphe peuvent être modifiées après entente entre un employeur et le groupe syndical majoritaire des salariés concernés.

c) Le salarié assujetti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

d) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité : Travaux d'entretien et de réparation :** Pour l'entretien et la réparation de systèmes de sécurité, l'employeur peut établir un régime de la double et de la triple équipe aux conditions suivantes :

i) Les heures de travail sont de huit heures consécutives par jour.

ii) Le régime de la double et de la triple équipe est établi pour une durée minimale de cinq jours ouvrables consécutifs.

iii) Aux fins du présent article, un seul salarié peut constituer une équipe.

iv) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Cette répartition se situe entre le dimanche 0 h 1 au jeudi 24 h ou du lundi 0 h 1 au vendredi 24 h ou mardi 0 h 1 au samedi 24 h.

v) Le salarié qui travaille sous le régime de la triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure ou d'une heure non rémunérée au milieu de sa période de travail.

L'employeur détermine la durée de la pause.

e) **Règle particulière : Manœuvre en décontamination :** Pour le manœuvre affecté aux travaux visés par le paragraphe 13) de l'article 21.05, la période de repas est d'une heure, prise vers le milieu de la période de travail, selon les modalités prévues au deuxième alinéa du paragraphe 13) de l'article 21.05, en faisant les adaptations nécessaires.

3) **Régime de la triple équipe :**

a) Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de la façon suivante :

i) 1re équipe : de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi ;

ii) 2e équipe : de 16 h à 24 h, du lundi au vendredi ;

iii) 3e équipe : de 0 h 1 à 8 h, du mardi au samedi.

b) L'employeur peut, après entente avec le groupe syndical majoritaire des salariés concernés et après en avoir avisé la Commission, établir des heures d'entrée en service de la première, deuxième et troisième équipes autres que celles qui sont prévues dans le sous-paragraphe a).

c) Le salarié qui travaille sous le régime de la triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure sans perte de salaire au milieu de sa période de travail.

4) **Travail d'équipe : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :**

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

i) Sous réserve des exceptions prévues dans l'article 21.05, les heures normales de travail sont de huit heures consécutives par jour.

ii) Les régimes de la double ou de la triple équipe doivent être établis pour une durée minimale de quinze jours ouvrables consécutifs.

iii) Il ne peut y avoir sur un chantier une deuxième ou une troisième équipe, sauf si ces équipes sont à l'emploi de l'employeur de la première équipe et si elles effectuent du travail commencé par l'équipe précédente.

iv) 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.

v) Aux fins du présent article, au moins deux salariés doivent constituer une équipe.

b) **Régime de la double équipe :**

i) La répartition des heures de travail est déterminée par l'employeur. Compte tenu de la limite horaire quotidienne, cette répartition doit se situer entre 19 h le dimanche et 24 h le vendredi et peut inclure des heures de travail effectuées le samedi, à condition que ces dernières complètent une période de travail commencée le vendredi.

ii) Aux fins du présent article, la première équipe est celle dont la majorité des heures de travail se situent pendant les heures normales de travail. À la demande de l'employeur, les heures de travail de la deuxième équipe peuvent débuter à l'intérieur des deux premières heures suivant la dernière heure de travail de la première équipe, et ce, pour la durée du régime de la double équipe. Si l'employeur veut établir une deuxième équipe dont l'heure d'entrée en service excède le délai de deux heures susmentionnées, il doit au préalable conclure une entente à cette fin avec le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés et la Commission doit être avisée sans délai de cette entente.

iii) Le salarié assujetti au présent paragraphe a droit à une demi-heure non rémunérée pour prendre son repas au milieu de sa période de travail.

c) **Régime de la triple équipe :**

i) Lorsque le régime de la triple équipe est en vigueur, les heures normales de travail sont réparties de la façon suivante :

- 1re équipe : de 8 h à 16 h, du lundi au vendredi ;
- 2e équipe : de 16 h à 24 h, du lundi au vendredi ;
- 3e équipe : de 0 h 1 à 8 h, du mardi au samedi.

ii) L'employeur peut, après entente avec le représentant du groupe syndical majoritaire des salariés concernés et après en avoir avisé la Commission, établir des heures d'entrée en service des première, deuxième et troisième équipes autres que celles prévues dans le sous-paragraphe i).

iii) Le salarié qui travaille sous le régime de la triple équipe a droit, pour son repas, à une pause d'une demi-heure sans perte de salaire au milieu de sa période de travail.

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

5) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur :** Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au mécanicien d'ascenseur.

21.13 Période de repos :

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

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

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

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux travaux relatifs à un chantier à baraquement dont les heures normales de travail sont prévues à l'article 21.05 (40 h/semaine) et pour lequel le donneur d'ouvrage exige contractuellement une presta-

tion de travail de 50 heures par semaine à raison de 10 h/jour. Dans ce cas, l'employeur est tenu d'accorder quinze minutes de repos uniquement après les deux premières heures de travail supplémentaires quotidiennes et le paragraphe 3) s'applique lorsque le salarié a effectué une période additionnelle de deux heures de travail supplémentaires si ladite période de repos ou de repas est suivie d'une période quelconque de travail.

De plus, sauf lorsque le paragraphe 3) s'applique, tout salarié a droit à quinze minutes de repos payées au taux de salaire majoré qui s'appliquait avant le repos, après toute période de deux heures de temps supplémentaire à condition que cette dernière période de repos soit suivie d'une période quelconque de travail.

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

e) **Règle particulière : Couvreur, ferblantier et électricien :** Après entente écrite entre l'employeur et le groupe syndical majoritaire, la période de repos prévue vers le milieu de l'après-midi peut être supprimée pour permettre aux salariés de quitter trente minutes avant la fin de la journée normale de travail. Le salarié reçoit alors une rémunération de huit heures par jour.

f) **Règle particulière : Scaphandrier (plongeur professionnel) :** Après entente entre l'employeur et la majorité des scaphandriers (plongeurs professionnels) concernés, les périodes de repos auxquelles ces salariés ont droit ou une partie de celles-ci peuvent être déplacées avant la fin de leur journée normale de travail ou reportées après celle-ci.

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

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

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

2) **Repos journalier :**

a) Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos, qu'il doit prendre, d'au moins huit heures consécutives dans toute période de 24 heures, sauf lorsque la santé et la sécurité du public sont en danger.

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

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

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

Le salarié visé dans le présent sous-paragraphe bénéficie d'une indemnité de repas de 21,00 $ sauf si l'employeur fournit un repas convenable et par la suite, après quatre autres heures supplémentaires.

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

b) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue :** En plus des dispositions du sous-paragraphe a), le salarié qui effectue plus de deux heures de travail précédant sa journée normale de travail reçoit une indemnité de 19,00 $. Cette indemnité s'applique également à tout salarié qui effectue plus de dix heures consécutives de travail par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés.

c) **Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :** Le salarié qui est rappelé au travail en dehors des heures normales de travail pour effectuer des travaux d'urgence et dont la durée du travail excède quatre heures de travail continues, a droit à l'indemnité prévue au deuxième alinéa du sous-paragraphe a) du présent paragraphe et il bénéficie d'une 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 et par la suite, après chaque quatre heures supplémentaires.

d) **Cantine :** L'employeur doit permettre l'accès au chantier à une cantine pour desservir les salariés.

4) **Règle particulière : Carreleur :** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1), tout salarié ci-dessus mentionné doit bénéficier d'une période de repos de dix minutes pour chaque heure où il est appelé à travailler avec des matériaux à base d'époxy nocif et corrosif.

5) **Règle particulière : Cimentier-applicateur, manœuvre et manœuvre spécialisé :** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1), tout salarié ci-dessus mentionné doit bénéficier d'une période de repos de dix minutes pour chaque heure où il est appelé à travailler avec des matériaux à base d'époxy nocif et corrosif.

Lors de coulées de béton, l'employeur doit accorder au salarié sa période de repos laquelle sera prise à tour de rôle par ses salariés affectés à de tels travaux.

6) **Règle particulière : Travaux de parquetage et pose de revêtements souples :** Sauf pour les heures où une période de repos est déjà prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1), le salarié affecté au sablage de plancher ou à la pose de matériaux à base d'époxy nocif et corrosif, lorsque l'usage d'un masque ou de filtres est obligatoire, doit bénéficier d'une période de repos de dix minutes pour chaque heure de travail.

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

La présente disposition s'applique uniquement aux travaux visés par l'annexe D. En conséquence, elle ne s'applique pas aux travaux visés par les paragraphes 2) à 4) de l'article 17.01.

Section XXII

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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

2) **Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :** Les heures de travail effectuées le samedi et le dimanche à l'exception de celles travaillées selon l'horaire de travail comprimé du 10/4 ou du 8/6 sont considérées comme du travail supplémentaire.

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

Les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en dehors des limites horaires fixées dans la section XXI sont considérées comme du travail supplémentaire. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'électricien.

Les heures de travail effectuées lorsqu'un *PURS* est déclaré conformément aux dispositions de l'article 19.08 sont considérées comme du travail supplémentaire.

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

Pour les travaux relatifs à un chantier à baraquement dont les heures normales de travail sont prévues à l'article 21.05 (40 h/semaine) et pour lequel le donneur d'ouvrage exige contractuellement une prestation de travail de 50 heures par semaine, seules les heures supplémentaires qui excèdent 50 heures par semaine sont volontaires. Dans ce cas, l'employeur doit aviser chacune des associations représentatives.

4) **Règle particulière : Électricien : Temps supplémentaire :** Dans les cas de travaux sur les lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, les postes

d'énergie électrique, les réseaux de communication, les tours de communication, les centrales électriques thermiques ou nucléaires, les usines d'eau lourde et les éoliennes, d'une durée de plus de deux mois pour un employeur particulier, lorsqu'il est prévu que les électriciens auront à effectuer du temps supplémentaire pendant une partie ou toute la durée de ces travaux, le calendrier des heures supplémentaires est établi par l'employeur et le représentant du syndicat ou l'union qui regroupe la majorité des salariés concernés.

22.02 Rémunération :

1) **Règle générale :** Les heures supplémentaires entraînent une majoration du taux de salaire de 100 % sauf quant aux exceptions ci-après prévues.

2) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur :**

a) **Règle de base :** Tout travail supplémentaire tel que défini au paragraphe 1) de l'article 22.01 ainsi que tout travail effectué entre 17 h et 8 h entraîne une majoration du taux de salaire de 100 %.

Nonobstant l'alinéa précédent, le salarié affecté à l'opération d'un système de déplacement mécanisé tel que ascenseur ou monte-charge temporaire ou non terminé, ainsi que celui affecté à l'opération d'un système terminé lorsque celui-ci est utilisé à la demande de l'entrepreneur en construction pour le déplacement des salariés, des outils et des matériaux, tout travail effectué entre 17 h et 8 h entraîne une majoration du taux de salaire de 50 %, sauf pour le samedi, le dimanche et les jours fériés.

b) **Travaux d'entretien :**

i) Sauf le dimanche et les jours fériés chômés, dans tous les cas de rappel après les heures normales de travail, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 %.

ii) Lorsqu'un salarié affecté à ces travaux durant une journée normale de travail complète les travaux au-delà de sa journée normale de huit heures, il est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50 % pour la première heure et demie effectuée dans ces conditions et majoré de 100 % pour tout autre temps supplémentaire.

iii) Le dimanche et les jours fériés chômés, dans tous les cas de rappel au travail, le salarié est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100 %.

iv) Si pour raison spéciale (ex. : déménagement, congrès, événements sociaux, etc.), un employeur exige la présence, en dehors des heures normales, d'un ou plusieurs salariés sur un chantier ou dans une bâtisse pour pallier aux cas d'urgence, ce ou ces salariés doivent être des compagnons et ils doivent recevoir une majoration au taux de salaire de 100 %.

c) **Représentant local :** Tout travail supplémentaire exécuté par le salarié dont il est fait mention dans le sous-paragraphe b) du paragraphe 14 de l'article 21.05 est rémunéré selon les sous-paragraphes a) ou b).

Tout travail de bureau effectué en plus des heures normales de travail par le représentant local lorsqu'aucune aide cléricale n'est fournie à ce dernier est rémunéré à son taux de salaire non majoré.

3) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :**

a) L'installateur de systèmes de sécurité affecté au service de la réparation et de l'entretien et qui travaille plus de 40 heures par semaine ou neuf heures par jour reçoit une majoration de son taux de salaire de 100 %. La première heure travaillée en temps supplémentaire en dehors de l'horaire quotidien de travail est remise au salarié en temps compensé lors de la dernière journée de travail de son horaire hebdomadaire.

b) L'installateur de systèmes de sécurité affecté au service de la réparation et de l'entretien n'est pas rémunéré au taux normal majoré de 100 % pour les heures effectuées le samedi et le dimanche si ces heures font partie de son horaire régulier de travail.

Section XXIII

PRIMES

23.01 Calcul des primes : À l'exception des primes prévues dans l'article 23.03, la rémunération des heures supplémentaires est établie avant que les primes ne soient ajoutées, c'est-à-dire que le pourcentage d'augmentation ne s'applique pas aux primes.

23.02 Prime d'équipe : Le chaudronnier, l'électricien, le frigoriste, l'installateur de systèmes de sécurité, le mécanicien de chantier (mécanicien industriel), le mécanicien de protection incendie, le soudeur en tuyauterie, le soudeur pipeline, le soudeur distribution, le soudeur alimentation, le tuyauteur ainsi que les métiers et occupations mentionnés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4 qui exécutent des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoivent une prime horaire en plus du taux de salaire qui s'applique pour chaque heure de travail effectuée selon les modalités suivantes :

1) a) **Le chaudronnier** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe, reçoit une prime égale à 12 % de son taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jours semaine (dimanche au samedi) incluant les jours fériés (chômés).

b) **Le chaudronnier** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe dans la construction d'industrie lourde reçoit une prime égale à 15 % du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

2) a) **L'électricien** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe, reçoit une prime égale à 10 % de son taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jours semaine (dimanche au samedi) incluant les jours fériés (chômés).

b) **L'électricien** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe dans la construction d'industrie lourde reçoit une prime égale à 15 % du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

3) a) **Le frigoriste, le mécanicien en protection incendie** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime de 7 % du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) **Le frigoriste, le mécanicien en protection incendie** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe dans la construction d'industrie lourde reçoit une prime égale à 15 % du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

4) **L'installateur de systèmes de sécurité** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime horaire de 1,50 $ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

5) a) **Le mécanicien de chantier (mécanicien industriel)** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe, reçoit une prime égale à 12,5 % de son taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jours semaine (dimanche au samedi) incluant les jours fériés (chômés).

b) **Le mécanicien de chantier (mécanicien industriel)** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe dans la construction d'industrie lourde reçoit une prime égale à 15 % du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

6) a) **Le soudeur en tuyauterie, le soudeur alimentation ou le tuyauteur** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoit une prime égale à 10 % du taux de salaire de son métier ou occupation, et ce, sept jours semaine (du dimanche au samedi) incluant les jours fériés (chômés).

b) **Le soudeur en tuyauterie, le soudeur distribution, le soudeur pipeline et le tuyauteur** affecté à des travaux dans une équipe autre que la première équipe dans la construction d'industrie lourde, d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole et de réseau de distribution de gaz naturel reçoit une prime égale à 15 % du taux de salaire de son métier ou occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions, et ce, sept jours par semaine (du dimanche au samedi) incluant les jours fériés (chômés).

7) **Les métiers et occupations mentionnés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4, à l'exception de l'électricien,** affectés à des travaux dans une équipe autre que la première équipe reçoivent une prime horaire de 2,00 $ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.03 Prime de chef de groupe et de chef d'équipe :

1) **Règle générale :** Le chef de groupe reçoit une prime horaire de 10 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

Le chef d'équipe reçoit une prime horaire de 8 % en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée à ce titre.

2) **Règle particulière :** À titre de règle particulière, le montant des primes s'établit de la façon suivante :

a) **Calorifugeur :** 12 % pour le chef de groupe et 8 % pour le chef d'équipe.

b) **Charpentier-menuisier :** 11 % pour le chef de groupe et 8 % pour le chef d'équipe.

c) **Chaudronnier :** 15 % pour le chef de groupe.

d) **Électricien :** 12 % pour le chef de groupe et 8 % pour le chef d'équipe.

e) **Ferblantier :** 10 % pour le chef de groupe et 8 % pour le chef d'équipe.

f) **Monteur-assembleur, poseur d'armature du béton, soudeur en tuyauterie, soudeur pipeline, soudeur alimentation, soudeur distribution et tuyauteur :** 14 % pour le chef de groupe.

g) **Frigoriste et mécanicien en protection-incendie :** 11 % pour le chef de groupe et 12 %

pour le chef de groupe dans l'industrie lourde, et 8 % pour le chef d'équipe.

h)) **Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** 12 % pour le chef de groupe.

i) **Opérateur :** 10 % pour le chef de groupe et 6 % pour le chef d'équipe. La prime de chef d'équipe passera à 7 % à compter du 26 avril 2026 et à 8 % à compter du 30 avril 2028

j) **Scaphandrier :** 10 % pour le chef de plongée.

3) **Règle particulière : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :** Il doit toujours y avoir un chef d'équipe partout où un groupe de deux à six salariés travaillent à un même endroit, sauf s'il y a déjà un chef de groupe qui exécute les fonctions d'un chef d'équipe. Le chef d'équipe peut être le deuxième homme. Pour les métiers ou occupations identifiés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4 à l'exception de l'électricien, le chef de groupe et le chef d'équipe reçoivent le plus haut taux de salaire de l'annexe concernée plus une prime de 12 % pour le chef de groupe et de 8 % pour le chef d'équipe, et ce, pour chaque heure rémunérée à ce titre.

La prime de chef d'équipe de creusage et de mise en place des poteaux et la prime de chef d'équipe de tireur de câbles sont déjà prévues dans les taux de salaire de ces occupations, apparaissant dans les annexes E-1 (lignes de transport), E-2 (lignes de distribution), E-3 (réseaux de communication) et E-4.

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

4) **Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur :**

a) Le mécanicien d'ascenseur affecté à des travaux de construction, de rénovation ou de réparation d'un ascenseur et qui dirige trois salariés ou plus reçoit une prime égale à 12,5 % du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) Un compagnon mécanicien d'ascenseur désigné comme ajusteur par son employeur reçoit une prime égale à 14 % du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.04 **Prime de déplacement de l'horaire de travail :** Lorsque, dans des circonstances particulières dont la preuve incombe à l'employeur, la majorité des heures de travail de la journée ne peut être exécutée à l'intérieur des horaires prévus dans la section XXI, mais sans qu'il s'agisse d'un travail par équipe, le travail peut être fait à d'autres périodes de la journée et la Commission doit en être avisée sans délai.

Ce travail demeure toutefois assujetti à la limite du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires à l'intérieur des horaires prévus dans la section XXI et dans la section XXII.

1) **Chaudronnier :** Le chaudronnier reçoit une prime horaire de 8 % de son taux de salaire en plus de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa, et ce, sept jours semaine (dimanche au samedi) incluant le travail effectué les jours fériés.

Dans l'industrie lourde, le montant de cette prime est de 10 %.

2) **Électricien :** L'électricien reçoit une prime horaire de 10 % de son taux de salaire en plus de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa, et ce, sept jours semaine (dimanche au samedi) incluant le travail effectué les jours fériés.

Dans l'industrie lourde, le montant de cette prime est de 15 %.

3) **Frigoriste :** Le frigoriste reçoit une prime horaire de 7 % en plus de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa.

4) **Installateur de systèmes de sécurité :** L'installateur de systèmes de sécurité reçoit une prime horaire de 1,00 $ en plus de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa.

5) **Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** Le mécanicien de chantier (mécanicien industriel) reçoit une prime horaire de 10 % de son taux de salaire en plus de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa, et ce, sept jours semaine (dimanche au samedi) incluant le travail effectué les jours fériés.

6) **Mécanicien en protection-incendie :** Le mécanicien en protection-incendie reçoit une prime horaire de 15 % en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa.

7) **Soudeur alimentation, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Le soudeur alimentation, le soudeur en tuyauterie et le tuyauteur reçoit une prime horaire de 10 % en plus du taux de salaire de son métier ou occupation pour chaque heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa.

8) **Soudeur distribution, soudeur pipeline, soudeur en tuyauterie et tuyauteur affecté à des travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, de réseau de distribution de gaz naturel ou à l'industrie lourde :** Le salarié ci-avant mentionné reçoit une prime horaire de 15 % en plus du taux de salaire de son métier ou occupation pour chaque

heure de travail effectuée dans les conditions prévues au premier alinéa.

23.05 Prime de hauteur :

1) **Cette prime s'applique uniquement au chaudronnier, à l'électricien, à l'installateur de systèmes de sécurité, au frigoriste, au mécanicien de chantier (mécanicien industriel), au mécanicien en protection-incendie, au tuyauteur, au soudeur en tuyauterie, au soudeur pipeline, au soudeur alimentation et au soudeur distribution.**

Tout salarié ci-dessus mentionné qui est appelé à exécuter, sur des échafaudages suspendus ou une cage suspendue, des travaux à une hauteur de dix mètres et plus au-dessus de toute surface reçoit une prime horaire de 0,75 $ en plus du taux de salaire de son métier ou occupation pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

2) **Le peintre** affecté à des travaux à une hauteur de dix mètres et plus au-dessus du tablier du pont ou sous le pont à une hauteur de dix mètres et plus au-dessus de l'eau et du sol reçoit une prime horaire de 1,25 $ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.06 Prime pour travaux dans un caisson à air comprimé ou avec un appareil respiratoire à ventilation assistée : Tout salarié qui travaille dans un caisson à air comprimé ou qui doit porter un masque à ventilation assistée ou à adduction d'air respirable à débit continu ou à pression positive reçoit une prime horaire de 1,50 $ en plus du taux de salaire de son métier ou de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.07 Prime pour travaux souterrains : Cette prime s'applique uniquement à l'électricien, à l'installateur de systèmes de sécurité, au frigoriste, au mécanicien de chantier (mécanicien industriel), au mécanicien en protection-incendie, au tuyauteur, au soudeur en tuyauterie, au soudeur pipeline, au soudeur alimentation et au soudeur distribution.

Tout salarié ci-dessus mentionné affecté à des travaux souterrains reçoit une prime horaire de 0,70 $ en plus du taux de salaire de son métier ou de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Aux fins de l'application du premier alinéa, l'expression « travaux souterrains » signifie les opérations reliées au forage de tunnels aux fins de construction, en excluant tous les travaux exécutés à ciel ouvert.

Lorsqu'un revêtement de béton ou un blindage s'avère nécessaire, les opérations reliées au forage se terminent lorsque le décoffrage de ce revêtement de béton ou le blindage est terminé.

23.08 Prime pour travaux de soudure :

1) **Règle générale :** Tout salarié affecté à des travaux de soudure à l'argon ou à la soudure sur acier inoxydable, aluminèse, aluminium, chrome, cuivre (brass), acier galvanisé, monel, nickel ou à des travaux à l'arc au carbone (arc air), reçoit une prime horaire de 1,25 $ en plus du taux de salaire de son métier, de sa spécialité ou de son occupation pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

2) **Règle particulière : Chaudronnier, mécanicien de chantier (mécanicien industriel), soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** En plus de ce qui est prévu au paragraphe 1), le salarié ci-haut mentionné affecté à des travaux de soudure sur peinture ou enduits composés de carbo-zinc ou galvicon P3, reçoit une prime horaire de 1,25 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Cette prime ne peut être cumulative à celle prévue au paragraphe 1) du présent article.

3) **Règle particulière : Électricien : poste d'énergie électrique et centrale hydroélectrique :** L'électricien qui exécute des travaux de fusion aluminothermique reçoit une prime horaire de 1,25 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

Cette prime ne peut être cumulative à celle prévue au paragraphe 1) du présent article.

23.09 Prime pour travaux de jointoyage au fibre de verre :

1) **Ferblantier :** Le ferblantier affecté au jointoyage au fibre de verre reçoit une prime horaire de 0,75 $ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions. Toutefois, cette prime ne s'applique pas aux panneaux translucides servant de revêtement ainsi qu'aux joints mécaniques.

2) **Chaudronnier, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Le chaudronnier, le soudeur en tuyauterie et le tuyauteur affecté au jointoyage au fibre de verre reçoit une prime horaire de 1,00 $ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions. Cependant, cette prime ne s'applique pas aux joints boulonnés.

23.10 Prime au monteur-assembleur : Le monteur-assembleur qui, à la demande de son employeur, agit à titre de connecteur de charpentes métalliques, de panneaux ou de charpentes de béton préfabriqué reçoit une prime égale à 5 % de son taux de salaire pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.11 Prime pour travaux dans l'industrie lourde :

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

2) **Règle particulière : Calorifugeur, charpentier-menuisier, couvreur, électricien, ferblantier, frigoriste, grutier (à l'exception du grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis), mécanicien de chantier (mécanicien industriel), mécanicien en protection-incendie, monteur-assembleur, poseur d'armature du béton, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Dans les conditions prévues au paragraphe 1), les salariés des métiers et de l'occupation ci-dessus mentionnés reçoivent l'équivalent d'une heure de salaire par jour, à leur taux de salaire, pour chaque jour de présentation au travail.

3) **Règle particulière : Chaudronnier :** À l'intérieur de la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier reçoit l'équivalent d'une heure de salaire par jour, à son taux de salaire, pour chaque jour de présentation au travail. À l'extérieur de la région de l'agglomération montréalaise, le chaudronnier qui exécute des travaux d'entretien et de réparation sur tout chantier industriel ou qui est affecté à des travaux dans l'industrie lourde reçoit l'équivalent d'une heure de salaire par jour, à son taux de salaire, pour chaque jour de présentation au travail.

23.12 Prime au peintre : Le peintre affecté à des travaux de peinture ou de texture à l'aide d'un pistolet ou qui est affecté à des travaux de nettoyage au jet de sable ou au jet d'eau ou autre substitut ou affecté à des travaux de métalisation reçoit une prime horaire de 2,00 $ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.13 Prime au manœuvre : Le manœuvre affecté à des travaux de nettoyage au jet de sable ou autre substitut reçoit une prime horaire de 1,25 $ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.14 Matériaux réfractaires : Prime au briqueteur-maçon, manœuvre, manœuvre spécialisé : Dans l'industrie lourde, le briqueteur-maçon, le manœuvre ou le manœuvre spécialisé affecté à des travaux sur des matériaux réfractaires à la chaleur ou à l'acide reçoit une prime horaire de 1,25 $ en plus du taux de salaire de son métier ou de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

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

1) de 75 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,24 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions ;

2) de 100 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 1,60 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

3) de 200 tonnes ou plus ainsi qu'une grue à tour, reçoit une prime horaire de 2,90 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

4) de 300 tonnes ou plus, reçoit une prime horaire de 4,20 $ en plus du taux de salaire de son métier, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

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

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

La prime s'applique également au grutier à l'emploi d'un entrepreneur général lorsqu'il est affecté aux travaux mentionné au premier alinéa.

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

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

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

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

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

23.16 Prime à l'opérateur de niveleuse et de tracteur : L'opérateur de niveleuse et de tracteur affecté au nivelage de la couche de finition (fine grade) qui précède la pose d'un

revêtement quelconque reçoit une prime horaire de 2,00 $ en plus du taux de salaire de son métier pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.17 Prime pour travaux de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, de réseau d'alimentation en gaz naturel et de réseau de distribution de gaz naturel :

1) **Installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole :**

a) Le soudeur pipeline ou le tuyauteur affecté à des travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole reçoit une prime horaire de 1,25 $ en plus du taux de salaire de son métier ou son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

b) En plus de la prime prévue dans le sous-paragraphe a), le soudeur pipeline qui exécute la première ou la seconde passe reçoit une prime horaire de 0,75 $ en plus du taux de salaire de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

c) En plus des primes prévues dans les sous-paragraphes a) et b) le soudeur pipeline et le tuyauteur affecté à des travaux de réparation de soudure à l'intérieur de tuyau reçoit pour un minimum de huit heures par jour une prime horaire de 10 % en plus de son taux de salaire.

2) **Installation de réseau d'alimentation en gaz naturel et de réseau de distribution de gaz naturel :** Le soudeur alimentation, le soudeur distribution ou le tuyauteur affecté à des travaux d'installation de réseau d'alimentation en gaz naturel et de réseau de distribution de gaz naturel reçoit une prime horaire de 1,00 $ en plus du taux de salaire de son métier ou de son occupation, pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.18 Prime pour travaux de pose de caoutchouc : Le poseur de revêtements souples affecté à des travaux de pose de caoutchouc dans les réservoirs (lining) reçoit une prime horaire de 1,50 $ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.19 Prime pour polissage : Le carreleur affecté à des travaux de polissage avec équipement à eau ou sec reçoit une prime horaire de 1,00 $ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.20 Prime R.D.T. (certification : responsable des travaux par Hydro-Québec) :

1) **Prime au mécanicien de chantier :** Le mécanicien de chantier détenant la certification R.D.T. affecté à des travaux de construction de centrale hydroélectrique reçoit une prime horaire de 8 % pour chaque heure travaillée alors qu'il exerce à la demande expresse de l'employeur des fonctions de responsable des travaux (R.D.T.).

2) **Prime aux salariés détenant la certification R.D.T. et travaillant sur les travaux de lignes de transport et poste d'énergie électrique :** Sous réserve du paragraphe 3) du présent article, le salarié affecté aux travaux de ligne de transport et de poste d'énergie électrique et détenant la certification R.D.T. reçoit une prime horaire de 8 % du taux de salaire du monteur 1re classe pour chaque heure travaillée alors qu'il exerce à la demande expresse de l'employeur des fonctions de responsable des travaux (R.D.T.). Cette prime est portée à 9 % à compter du 26 avril 2026.

3) **Prime à l'électricien détenant la certification R.D.T. :** L'électricien détenant la certification R.D.T. affecté à des travaux de construction de centrale hydroélectrique et de poste d'énergie électrique reçoit une prime horaire de 8 % pour chaque heure travaillée alors qu'il exerce à la demande expresse de l'employeur des fonctions de responsable des travaux (R.D.T.). Cette prime est également payable pour la période requise afin de passer l'examen d'habilitation ainsi qu'aux travaux préparatoire en chantier lorsqu'il est mis à contribution à titre de R.D.T.

23.21 Prime aux occupations, aux opérateurs d'équipements lourds et de pelles mécaniques et aux cimentiers-applicateurs : Pose d'asphalte et revêtement de chaussées : Le salarié ci-haut mentionné affecté à l'équipe de pose d'asphalte et de revêtement de chaussées dont la majorité des heures de travail est effectuée entre 20 h et 6 h reçoit une prime horaire de 6,00 $ pour chaque heure de travail effectuée dans ces conditions.

23.22 Prime de qualification environnementale : halocarbure : Le compagnon frigoriste détenant la certification halocarbure reçoit une prime horaire de 5 %.

23.23 À compter du 26 avril 2026 : Prime pour travaux de réhabilitation de conduites sanitaires existantes : Le manœuvre affecté à des travaux de réhabilitation de conduites sanitaires reçoit une prime de 5,00 $ pour chaque heure effectuée dans les conditions prévues au deuxième alinéa. Cette prime est portée à 5,50 $ à compter du 25 avril 2027.

Cette prime s'applique uniquement lorsque le manœuvre à la réfection de conduites sanitaires effectue physiquement son travail à l'intérieur d'une conduite existante dans le cadre de la réhabilitation de celle-ci (gainage, tubage, projection ou autre technique).

Section XXIV

FRAIS DE DÉPLACEMENT

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

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

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

3) **Utilisation du véhicule du salarié :** Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le compte de l'employeur. Cependant, si à la demande de l'employeur le salarié utilise son véhicule pour se déplacer de la place d'affaires ou du siège social de l'employeur jusqu'au chantier ou d'un chantier à un autre chantier, il reçoit une indemnité de 0,54 $ du kilomètre parcouru, ce qui est réputé couvrir tous les frais du véhicule du salarié.

4) *(texte abrogé)*

5) **Règle particulière : Poseur de revêtements souples :** Le poseur de revêtements souples ne peut transporter des matériaux de construction avec son véhicule personnel.

6) **Règle particulière : Poseur d'Armature du béton :** Le paragraphe 3) du présent article ne s'applique pas au chef de groupe du métier ci-dessus mentionné à qui l'employeur confie des tâches additionnelles de coordinations de chantier et qui doit utiliser son véhicule au bénéfice de l'employeur pour transporter des outils ou du matériel requis pour l'avancement des travaux. Ce dernier reçoit une indemnité quotidienne de 20,00 $.

24.03 **Stationnement :**

1) **Règle générale :**

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

b) Lorsque le salarié est affecté à un chantier et qu'il est requis d'utiliser son véhicule pour transporter ses outils ou vêtements de travail, il a droit au remboursement de ses frais de stationnement, pour la première journée et la dernière journée travaillées sur le chantier, sur présentation des pièces justificatives.

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

24.04 **Temps de transport :**

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

Pour le conducteur du véhicule de l'employeur affecté au transport de cinq salariés et moins incluant le conducteur, le temps consacré à la conduite du véhicule est considéré comme du temps de travail rémunéré à son taux de salaire régulier mais n'est pas inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires.

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

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

3) **Règle particulière : Territoire de la Baie-James, chantiers à baraquement, chantiers isolés, travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55^{e} parallèle (y compris Grande-Baleine) :** Lorsque le temps pour se rendre de la cafétéria ou du point de départ du véhicule de transport, si autre que la cafétéria jusqu'au lieu de travail excède trente minutes, l'excédent de ce trente minutes est considéré comme du temps de travail rémunéré à son taux de salaire régulier mais n'est pas inclus dans le calcul des heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires. La même règle s'applique pour le retour de son lieu de travail à la cafétéria ou au point de départ du véhicule de transport. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux travaux décrits et aux salariés visés au paragraphe 2) de l'article 24.12.

4) **Règle particulière : Voirie :** Nonobstant le paragraphe 1), pour les travaux de voirie, l'employeur déterminera le point de rencontre accessible par automo-

bile le plus près possible du chantier pour l'arrivée le matin et le retour le soir. Le temps consacré au transport des salariés du point de rencontre au chantier est rémunéré au taux de salaire non majoré et le véhicule est fourni, s'il y a lieu, par l'employeur.

5) **Opérateur de pompes et compresseurs (pompe à ligne) et opérateur de pompes à béton (mat de distribution) :** Le temps de déplacement de la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) au chantier, du chantier à la place d'affaires (ou de ce qui en tient lieu) ou d'un chantier à un autre est rémunéré en temps de transport. Toutefois, les trois premières heures de temps de déplacement, dans la semaine de travail, sont rémunérées en temps de transport plus les avantages sociaux et les indemnités de congés.

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

24.05 Domicile du salarié :

1) Aux fins de la présente section, le domicile du salarié est celui qui apparaît sur son certificat de compétence émis par la Commission, incluant toute modification.

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

2) **Changement de domicile :** L'employeur est tenu de verser les indemnités prévues à la section XXIV au salarié qui l'avise par écrit de tout changement de domicile reconnu par la Commission et entrainant le versement d'une indemnité additionnelle. À cet égard, l'employeur peut exiger que le salarié lui remette deux pièces justificatives prévues à l'annexe V au choix de ce dernier.

À la réception de l'avis écrit et, le cas échéant, des deux pièces justificatives, l'employeur est tenu de payer les indemnités additionnelles générées par le changement de domicile.

Le paiement des indemnités additionnelles est rétroactif pour une période maximale de vingt jours ouvrables précédant l'avis écrit prévu au 1er alinéa.

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

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

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

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

Le chemin le plus usuellement emprunté correspond au 1er trajet suggéré par Google Maps.

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

24.06 Indemnité pour frais de déplacement :

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

a) Un montant de 46,23 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 60 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 48,54 $ à compter du 26 avril 2026, à 50,97 $ à compter du 25 avril 2027 et à 53,01 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Un montant de 55,04 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 90 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 57,79 $ à compter du 26 avril 2026, à 60,68 $ à compter du 25 avril 2027 et à 63,11 $ à compter du 30 avril 2028.

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

i) Un montant de 24,81 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 26,05 $ à compter du 26 avril 2026, à 27,35 $ à compter du 25 avril 2027 et à 28,44 $ à compter du 30 avril 2028.

ii) Un montant de 42,90 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 45,05 $ à compter du 26 avril 2026, à 47,30 $ à compter du 25 avril 2027 et à 49,19 $ à compter du 30 avril 2028.

iii) Un montant de 48,55 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 50,98 $ à compter du 26 avril 2026, à 53,53 $ à compter du 25 avril 2027 et à 55,67 $ à compter du 30 avril 2028.

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

2) **Règle particulière : Calorifugeur :** Les dispositions suivantes s'appliquent sur les chantiers de moins de 120 kilomètres au calorifugeur domicilié dans la région de l'agglomération montréalaise, tel que défini à l'annexe « A » qui comprend, en plus, les cités et villes de St-Jean-de-Matha, Rawdon, Joliette, St-Jérôme et le territoire situé au sud de ces dernières villes jusqu'au fleuve :

a) Un montant de 15,04 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 22 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 15,79 $ à compter du 26 avril 2026, à 16,58 $ à compter du 25 avril 2027 et à 17,24 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Un montant de 20,69 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 21,72 $ à compter du 26 avril 2026, à 22,81 $ à compter du 25 avril 2027 et à 23,72 $ à compter du 30 avril 2028.

c) Un montant de 37,58 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 39,46 $ à compter du 26 avril 2026, à 41,43 $ à compter du 25 avril 2027 et à 43,09 $ à compter du 30 avril 2028.

d) Un montant de 45,09 $ par jour lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 47,34 $ à compter du 26 avril 2026, à 49,71 $ à compter du 25 avril 2027 et à 51,70 $ à compter du 30 avril 2028.

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

3) *(texte abrogé)*

4) **Règle particulière : Frigoriste :**

a) Le temps de déplacement pour les travaux, y compris la cueillette et la livraison, est du temps effectif de travail.

b) Le temps de transport jusqu'au premier arrêt prévu et à partir du dernier arrêt prévu, chaque jour, dans les limites de la ville de la place d'affaires de l'employeur n'est pas rémunéré.

c) Lorsqu'un employeur demande à un salarié de se rendre dans un endroit en dehors des limites de la ville de la place d'affaires de l'employeur, le temps

de transport à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner est rémunéré à son taux de salaire applicable suivant l'horaire normal de travail prévu à l'article 21.05 8.1) et les heures supplémentaires prévues à la section 22.

d) En ce qui concerne le salarié frigoriste affecté à des travaux d'installation : nonobstant le sous-paragraphe c), lorsqu'un employeur demande à un salarié affecté à des travaux d'installation de se rendre à un endroit en dehors des limites de la ville de la place d'affaires de l'employeur, son temps de transport à partir de la place d'affaires de l'employeur et pour y retourner lui est rémunéré à son taux de salaire non majoré, excluant les avantages sociaux et l'indemnité de congé.

e) L'employeur doit payer les frais de déplacement dans les cas de travaux exécutés à plus de 120 km de la place d'affaires de l'employeur ou du domicile du salarié. Le minimum pour la chambre et la pension doit être le coût d'hébergement dans un hôtel ou motel commercial. Le présent paragraphe ne s'applique pas au salarié affecté à des travaux de service qui effectue un aller-retour dans la même journée.

f) Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il ne peut obtenir gîte et couvert aux taux décrits au sous-paragraphe a) du paragraphe 5) de l'article 24.06, l'employeur sur présentation de pièces justificatives du salarié, paie le coût justifié et raisonnable.

5) **Règle générale : 120 kilomètres ou plus :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin usuellement emprunté ou lorsque le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur d'une distance de 120 kilomètres de son domicile et qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 19.01, le salarié reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :

a) 175,00 $ par jour travaillé à titre de frais de chambre et pension. Ce montant est porté à 184,00 $ à compter du 26 avril 2026, à 193,00 $ à compter du 25 avril 2027 et à 200,00 $ à compter du 30 avril 2028.

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

Cette indemnité s'applique également lors d'un rappel au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied sauf lors de congés annuels.

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

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

L'alinéa précédent s'applique au salarié uniquement lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément à l'article 24.08.

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

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

La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le chemin usuellement emprunté entre ces deux points _____ = 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.

Les dispositions du présent sous-paragraphe s'appliquent au salarié uniquement lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément à l'article 24.08.

c.1) Le salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, en cours d'emploi, et dont la distance séparant les deux chantiers est entre 40 km et 120 km ou si la distance excède 120 km et que l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément à l'article 24.08, a droit au paiement du temps de transport pour la distance séparant les deux chantiers en appliquant la formule de calcul prévue au sous-paragraphe c).

d) **Règle particulière : Électricien :** L'indemnité au sous-paragraphe a) est également payable pour la journée qui suit sa mise à pied si celle-ci survient lors d'une journée de la semaine normale autre que le vendredi, ou lors d'une journée de la semaine normale autre que le jeudi si le salarié effectue une semaine de travail comprimé du lundi au jeudi. Cette indemnité compense le salarié pour des frais engagés au cours de la semaine où il est mis à pied et ne s'applique que si ce dernier a complété trente jours de travail pour le même employeur sur ce chantier. Cette indemnité n'est payable qu'une seule fois par chantier et par employeur.

L'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au présent article est payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de plus de 480 kilomètres par le chemin usuellement emprunté et que le salarié effectue une semaine complète de travail selon l'horaire normal prévu. Le présent alinéa ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept jours d'indemnités de chambre et pension au cours d'une même semaine à l'exception de la première semaine d'affectation au chantier pour laquelle le maximum d'indemnités est de huit jours.

En outre, l'alinéa précédent 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 ou lorsque l'employeur fournit un moyen de transport.

e) **Règle particulière : Monteur-assembleur et poseur d'armature du béton :** L'indemnité prévue au sous-paragraphe a) est également payable pour la journée précédant la première journée d'affectation sur un chantier, à moins qu'il ne s'agisse d'un transfert d'un chantier à un autre et que les deux chantiers soient à une distance inférieure à 120 km l'un de l'autre. La limite de sept jours d'indemnité prévue au sous-paragraphe a) n'est pas applicable.

Cette indemnité s'applique également lors d'un rappel au travail sur le même chantier à la suite d'une mise à pied, sauf lors de congés annuels.

f) **Règle particulière : Opérateur de pelles mécaniques, opérateur d'équipements lourds, mécanicien de machines lourdes :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est située à plus de 480 kilomètres par le chemin usuellement emprunté, le salarié reçoit le paiement de l'indemnité quotidienne de chambre et pension prévue au paragraphe a) pour deux journées supplémentaires. Le présent alinéa ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept jours d'indemnité de chambre et pension au cours d'une même semaine à l'exception de la première semaine d'affectation au chantier pour laquelle le maximum d'indemnités est de huit jours.

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

g) **Règle particulière : Soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** L'indemnité prévue au sous-paragraphe a) est également payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de plus de 480 kilomètres par le chemin usuellement emprunté et que le salarié effectue une semaine complète de travail selon l'horaire normal prévu. Le présent alinéa ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept jours d'indemnités de chambre et pension au cours d'une même semaine.

En outre, l'alinéa précédent 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 ou lorsque l'employeur fournit un moyen de transport.

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 480 kilomètres ou plus par le chemin usuellement emprunté, le salarié dont l'emploi est d'une durée de cinq jours et moins reçoit l'indemnité prévue au sous-paragraphe a) pour la journée suivant le dernier jour de travail.

6) **Règle particulière : 120 kilomètres ou plus : Calorifugeur, chaudronnier, grutier et scaphandrier (plongeur professionnel) :** Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin usuellement emprunté ou lorsque le salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension à l'intérieur

d'une distance de 120 kilomètres de son domicile et qui effectue le nombre d'heures de travail fixé par l'employeur dans le cadre de la journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 19.01, le salarié reçoit à titre d'indemnité pour frais de déplacement :

a) 166,10 $ par jour travaillé à titre de frais de chambre et pension, compte tenu de l'option de l'employeur prévue à l'article 24.08. Ce montant est porté à 174,41 $ à compter du 26 avril 2026, à 183,13 $ à compter du 25 avril 2027 et à 190,46 $ à compter du 30 avril 2028.

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

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

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

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

$$\frac{\text{La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le chemin usuellement emprunté entre ces deux points}}{\text{80 kilomètres}} = \text{le temps de transport}$$

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

c.1) Le salarié qui est transféré d'un chantier à un autre, en cours d'emploi, n'aura droit qu'au paiement du

temps de transport pour la distance séparant les deux chantiers en appliquant la formule de calcul prévue au sous-paragraphe c).

d) **Règle particulière : Calorifugeur :** Dans le cadre de l'application du sous-paragraphe a) du paragraphe 6), cette indemnité 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, ce sous-paragraphe 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.

e) **Règle particulière : Chaudronnier :** Dans le cadre de l'application du sous-paragraphe a) du paragraphe 6), cette indemnité 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.

L'alinéa précédent 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.

Cette indemnité est également payable pour chacune des journées de la semaine du dimanche au samedi, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de plus de 480 kilomètres par le chemin usuellement emprunté et que le salarié effectue une semaine complète de travail selon l'horaire normal prévu. Le présent alinéa ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept jours d'indemnités de chambre et pension au cours d'une même semaine.

En outre, l'alinéa précédent 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 ou lorsque l'employeur fournit un moyen de transport.

Lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 480 kilomètres ou plus par le chemin usuellement emprunté, le salarié reçoit l'indemnité prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 6) du présent article pour la journée suivant le dernier jour de travail. Le présent alinéa ne peut avoir pour effet d'entraîner le paiement de plus de sept jours d'indemnités de chambre et pension au cours d'une même semaine.

f) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un locateur de grue :** Nonobstant le sous- paragraphe a) du paragraphe 6), le salarié visé ci-dessus reçoit une allocation quotidienne de 198,00 $ pour chaque jour où il doit prendre chambre et pension, dans le cas d'un déplacement de deux semaines et moins. Cette allocation est portée à 207,90 $ à compter du 26 avril 2026, à 218,30 $ à compter du 25 avril 2027 et à 227,03 $ à compter du 30 avril 2028.

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

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

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

h) **Règle particulière : Grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis :** Tout grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis reçoit une allocation quotidienne de 176,00 $ pour chaque jour travaillé dans le cas où le domicile du salarié est situé à 120 kilomètres ou plus du chantier. Cette allocation est portée à 184,80 $ à compter du 26 avril 2026, à 194,04 $ à compter du 25 avril 2027 et à 201,80 $ à compter du 30 avril 2028.

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

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

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

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

24.07 **Règle particulière :** Tout salarié qui, à la demande de l'employeur, accepte de prendre chambre et pension et dont le chantier est situé à plus de 48 ou 60 kilomètres (selon la règle applicable) du lieu de résidence temporaire a droit aux frais de déplacement prévus aux paragraphes 1) à 4) (selon la règle applicable) de l'article 24.06 en plus de l'indemnité pour frais de déplacement prévue au paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06.

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

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'électricien.

24.08 **Gîte et couvert :**

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

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

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

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

place d'affaires de l'employeur au Québec, où le salarié se rapporte habituellement.

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

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

Pour un traversier situé au nord-est de la ville de Québec (à l'exclusion du traversier de Tadoussac-Baie Ste-Catherine), l'employeur doit lui rembourser les frais exigés par l'exploitant du traversier y compris ceux exigés pour son véhicule. L'employeur doit également lui verser à son taux de salaire le temps prévu à la traversée tel qu'il apparaît à l'horaire de l'exploitant du traversier sauf si l'employeur verse au salarié l'indemnité de frais de chambre et pension prévus au sous-paragraphe a) du paragraphe 5) de l'article 24.06. Afin de déterminer la distance, la formule prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 et le temps prévu à l'horaire de l'exploitant du traversier sont utilisés (ex. : 1 heure = 80 km).

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

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

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

24.12 1) *(texte abrogé)*

1.1) **Règle particulière : Chantiers isolés, territoire de la Baie-James et chantiers hydroélectriques situés au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine) :**

a) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du domicile de ce dernier au chantier, si le salarié demeure au chantier pendant 11 jours incluant la journée de déplacement vers le chantier.

b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au chantier pendant 21 jours incluant les deux journées de déplacement nécessaires pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.

c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de 11 jours ou 21 jours pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.

d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 11 jours prévue dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sousparagraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 21 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de 11 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.

e) À chaque période de 21 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier prévue dans les sous-paragraphes b) et c), le salarié peut prendre un congé sans solde d'au plus sept jours.

f) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.

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

2) *(texte abrogé)*

3) *(texte abrogé)*

4) **Règle particulière : Lignes de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, lignes de transport, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :** Territoire de la Baie-James, les chantiers isolés, les travaux hydroélectriques exécutés au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine), travaux exécutés aux Îles-de-la-Madeleine par les salariés non-résidents ainsi que les travaux réalisés aux chantiers La Romaine 3 et La Romaine 4 :

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

b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier à sa résidence, si le salarié demeure au chantier pendant 21 jours incluant les deux journées de déplacement nécessaires pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier.

c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de onze ou 21 jours pendant lesquels le salarié demeure au chantier pour son employeur sur le même chantier.

d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de onze jours prévus dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 21 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de onze jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) de l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.

e) À chaque période de 21 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier prévu dans les sous-paragraphes b) et c), le salarié a droit à un congé sans solde de sept jours.

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

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

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

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

b) L'employeur doit rembourser les frais de déplacement encourus par le salarié du chantier au domicile de ce dernier, si le salarié demeure au travail pendant 50 jours ou plus.

c) Les sous-paragraphes a) et b) s'appliquent pour chaque période subséquente de 25 ou 50 jours pendant lesquels le salarié demeure au travail pour son employeur sur le même chantier.

d) Cependant, lorsque le salarié est mis à pied avant la période de 25 jours prévue dans les sous-paragraphes a) et c), il bénéficie des indemnités prévues aux sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06. S'il est mis à pied avant la période de 50 jours prévue dans les sous-paragraphes b) et c), mais après la période de 25 jours, il bénéficie également des indemnités prévues dans les sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 pour ce qui est de son retour seulement.

e) Les frais de déplacement à être remboursés en vertu du présent article comprennent les frais encourus par le salarié pour le transport de ses outils, dans les limites où tels outils sont requis par l'employeur.

f) Les dispositions du présent article s'appliquent au poseur d'armature du béton et au monteur-assembleur uniquement lorsque l'employeur fournit le gîte et le couvert conformément à l'article 24.08.

g) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au salarié affecté aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires, à l'exception de l'électricien.

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

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

24.12.2 *(texte abrogé)*

24.12.2.1 Règle particulière : Chantier La Romaine :

a) À chaque période de 21 jours incluant le temps de déplacement nécessaire pour se rendre du chantier à son domicile et de son domicile au chantier, le salarié affecté au chantier La Romaine peut prendre un congé sans solde d'au plus sept jours.

b) L'employeur doit rembourser au salarié les frais de transport et le temps de transport selon les dispositions des sous-paragraphes b) et c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 de son domicile au chantier à l'occasion de son affectation sur le chantier et lors de son retour à la fin de son affectation du chantier à son domicile.

c) Lors des congés sans solde, l'employeur doit rembourser au salarié les frais de transport selon les dispositions du sous-paragraphe b) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 et le temps de transport prévu au sous-paragraphe c) du paragraphe 5) ou 6) de l'article 24.06 jusqu'à un maximum de quatre heures à son taux de salaire à l'occasion du départ du salarié pour le congé sans solde et un maximum de quatre heures à son taux de salaire lors du retour au chantier.

d) L'employeur n'est pas tenu de rembourser au salarié les frais de transport et le temps de transport lorsque ce dernier prend des vacances conformément aux paragraphes 2) ou 3) de l'article 20.01 à moins que ces vacances coïncident avec le congé sans solde du salarié.

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

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

1) **Indemnités :**

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

b) Toutefois, si un salarié ne se présente pas au travail le jour ouvrable précédant ou suivant les jours fériés chômés ou de travail contremandés, il perd le droit à l'indemnité pour cette journée ouvrable et les journées de travail contremandées ou les jours fériés chômés à moins que le salarié se soit absenté pour une raison valable dont la preuve lui incombe.

c) Il perd aussi le droit à l'indemnité s'il s'absente un jour ouvrable sans autorisation préalable. Cette indemnité pour le jour ouvrable doit lui être quand même versée si le salarié s'est absenté pour des raisons valables dont la preuve lui incombe.

d) La déduction de l'indemnité prévue dans le présent paragraphe se fait par tranche de 1/5 du montant hebdomadaire prévu pour chaque jour d'inadmissibilité.

e) Dans les cas d'application du sous-paragraphe c) du paragraphe 2), si le salarié travaille et que la période de travail prévue est pour une durée de moins de cinq jours, il reçoit 1/5 de l'allocation hebdomadaire à laquelle il aurait droit, et ce, sujet aux déductions prévues dans les sous-paragraphes a), b), et c).

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

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

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

L'indemnité doit être calculée de la façon suivante :

a) Plus de 60 kilomètres : 49,61 $ par jour. Ce montant est porté à 52,09 $ à compter du 26 avril 2026, à 54,69 $ à compter du 25 avril 2027 et à 56,88 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Plus de 85 kilomètres : 70,27 $ par jour. Ce montant est porté à 73,78 $ à compter du 26 avril 2026, à 77,47 $ à compter du 25 avril 2027 et à 80,57 $ à compter du 30 avril 2028.

c) Plus de 120 kilomètres : 875,00 $ par semaine (cinq jours) et 175,00 $ par jour additionnel de travail.

Ces montants sont portés à 920,00 $ par semaine (cinq jours) et 184,00 $ par jour additionnel de travail à compter du 26 avril 2026, à 965,00 $ par semaine (cinq jours) et 193,00 $ par jour additionnel et à 1 000,00 $ par semaine (cinq jours) et 200,00 $ par jour additionnel à compter du 30 avril 2028.

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

d) Plus de 120 kilomètres, travaux exécutés selon l'horaire 8/6, 1 400,00 $ par période de huit jours et 175,00 $ par jour additionnel de travail.

Ces montants sont portés à 1 472,00 $ par période de huit jours et 184,00 $ par jour additionnel à compter du 26 avril 2026, à 1 544,00 $ par période de huit jours et 193,00 $ par jour additionnel à compter du 25 avril 2027 et à 1 600,00 $ par période de huit jours et 200,00 $ par jour additionnel à compter du 30 avril 2028.

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

e) Plus de 120 kilomètres, travaux exécutés selon l'horaire 10/4, 1 750,00 $ par période de dix jours et 175,00 $ par jour additionnel de travail.

Ces montants sont portés à 1 840,00 $ par période de 10 jours et 184,00 $ par jour additionnel à compter du 26 avril 2026, à 1 930,00 $ par période de 10 jours et 193,00 $ par jour additionnel à compter du 25 avril 2027 et 2 000,00 $ par période de 10 jours et 200,00 $ par jour additionnel à compter du 30 avril 2028.

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

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

g) Plus de 480 kilomètres : 1 050,00 $ par semaine (cinq jours) et 210,00 $ par jour additionnel de travail.

Ces montants sont portés à 1 105,00 $ par semaine (cinq jours) et 221,00 $ par jour additionnel de travail à compter du 26 avril 2026, à

1 160,00 $ par semaine (cinq jours) et 232,00 $ par jour additionnel à compter du 25 avril 2027 et à 1 200,00 $ par semaine (cinq jours) et 240,00 $ par jour additionnel à compter du 30 avril 2028.

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

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

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

5) **Indemnité de gîte et couvert :** Si un employeur demande à un salarié d'aller travailler dans un endroit où il est impossible d'obtenir gîte et couvert aux taux décrits au paragraphe 2), l'employeur paiera le coût total exigé au salarié jusqu'à concurrence de 974,00 $ par semaine et uniquement après que le salarié ait avisé l'employeur et que ce dernier ait eu l'opportunité de remédier à la situation. Ce montant est porté à 1 023,00 $ à compter du 26 avril 2026, à 1 074,00 $ à compter du 25 avril 2027 et à 1 117,00 $ à compter du 30 avril 2028.

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

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

6.1) **Règle particulière :** Tout salarié qui accepte de prendre chambre et pension à plus de 120 kilomètres de son domicile et dont le chantier est situé à plus de 60 kilomètres du lieu de résidence temporaire a droit à un moyen de transport fourni par l'employeur ou, à défaut, aux frais de déplacement prévus aux sous-paragraphes a) ou b) du paragraphe 2) en plus de l'indemnité pour frais de déplacement prévue aux sous-paragraphes c), d) ou e) du paragraphe 2).

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

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

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

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

$$\frac{\text{La distance entre le domicile du salarié et le chantier par le chemin usuellement emprunté entre ces deux points}}{80 \text{ kilomètres}} = \text{le temps de transport}$$

Cependant, lorsque l'employeur détermine l'avion comme moyen de transport, il devra payer le prix de ce transporteur y compris les frais générés par un surplus de bagages dans la mesure où ces frais additionnels sont attribuables à du matériel relié à l'exécution des fonctions (outils, vêtements, etc.). De plus, le temps que met le salarié pour se rendre de son domicile à l'aéroport, le temps d'attente à l'aéroport, jusqu'à un maximum de quatre heures par jour pour un maximum de deux jours, ainsi que le temps que met le transporteur pour se rendre à destination est rémunéré en temps de transport au taux de salaire du salarié prévu aux annexes E-1, E-2, E-3 ou E-4.

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

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

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

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

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

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

c) En cas de départ volontaire ou de congédiement du salarié, ce dernier n'est pas indemnisé pour le temps de transport quant à son retour du chantier à son domicile.

d) Le présent article s'applique également au salarié qui doit demeurer dans un baraquement de l'employeur et qui n'est pas couvert par le paragraphe 2) de l'article 24.12.

9) À l'exception du paragraphe 5), les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'électricien.

10) Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas au frigoriste et au grutier à l'emploi d'un locateur de grue ainsi qu'au grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis.

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

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

La conduite du véhicule effectuant le voyage principal d'équipements et d'accessoires de la grue mobile pour laquelle un deuxième homme est requis doit être exécutée

par le compagnon ou l'apprenti lors du transport dudit matériel de la place d'affaires à un chantier ou d'un chantier à un autre.

La conduite d'un véhicule lourd par un compagnon ou un apprenti de métier de grutier de la place d'affaires de l'employeur au chantier ou d'un chantier à un autre est du temps de travail et doit être rémunéré au taux de salaire qui s'applique.

24.15 Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur :

1) Nonobstant le paragraphe 1) de l'article 24.06, l'employeur doit verser, à titre de frais de déplacement, à tout salarié qui effectue sa journée de travail ou qui bénéficie de l'indemnité prévue dans le paragraphe 1) de l'article 19.01, l'une ou l'autre des indemnités suivantes :

a) Un montant de 16,81 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 25 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 17,65 $ à compter du 26 avril 2026, à 18,53 $ à compter du 25 avril 2027 et à 19,27 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Un montant de 27,38 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 48 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 28,75 $ à compter du 26 avril 2026, à 30,19 $ à compter du 25 avril 2027 et à 31,40 $ à compter du 30 avril 2028.

c) Un montant de 38,60 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 72 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 40,53 $ à compter du 26 avril 2026, à 42,56 $ à compter du 25 avril 2027 et à 44,26 $ à compter du 30 avril 2028.

d) Un montant de 48,06 $ lorsque le domicile du salarié est situé à plus de 88 kilomètres du chantier. Ce montant est porté à 50,46 $ à compter du 26 avril 2026, à 52,98 $ à compter du 25 avril 2027 et à 55,10 $ à compter du 30 avril 2028.

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

24.16 Travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, réseau de distribution de gaz naturel et réseau d'alimentation en gaz naturel :

1) Pour tout salarié affecté aux travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, de réseaux de distribution de gaz naturel et réseau d'alimentation en gaz naturel, à l'exception du soudeur en tuyauterie, soudeur distribution et tuyauteur, les montants prévus au paragraphe 1) de l'article 24.06 sont les suivants, et ce, peu importe les régions :

a) plus de 48 kilomètres : 36,23 $ par jour. Ce montant est porté à 38,04 $ à compter du 26 avril 2026, à 39,94 $ à compter du 25 avril 2027 et à 41,54 $ à compter du 30 avril 2028.

b) plus de 72 kilomètres : 46,60 $ par jour. Ce montant est porté à 48,93 $ à compter du 26 avril 2026, à 51,38 $ à compter du 25 avril 2027 et à 53,44 $ à compter du 30 avril 2028.

c) plus de 88 kilomètres : 59,23 $ par jour. Ce montant est porté 62,19 $ à compter du 26 avril 2026, à 65,30 $ à compter du 25 avril 2027 et à 67,91 $ à compter du 30 avril 2028.

2) **Réseau de distribution de gaz naturel : Soudeur en tuyauterie, soudeur distribution et tuyauteur :** Nonobstant toute autre disposition relative aux frais de déplacement, le salarié ci-dessus mentionné, affecté à des travaux de distribution de gaz naturel, a droit à une indemnité de 190,85 $ à titre de frais de déplacement par jour travaillé. Ce montant est porté à 200,39 $ à compter du 26 avril 2026, à 210,41 $ à compter du 25 avril 2027 et à 218,83 $ à compter du 30 avril 2028.

2.1) **Réseau d'alimentation en gaz naturel : Soudeur alimentation, soudeur en tuyauterie et tuyauteur : 120 kilomètres ou plus :** Nonobstant toute autre disposition relative aux frais de déplacement, lorsque la distance entre le domicile du salarié et le chantier est de 120 kilomètres ou plus par le chemin usuellement emprunté, le salarié ci-dessus mentionné, affecté à des travaux d'alimentation de gaz naturel, a droit à une indemnité de 190,85 $ à titre de frais de déplacement par jour travaillé. Ce montant est porté à 200,39 $ à compter du 26 avril 2026, à 210,41 $ à compter du 25 avril 2027 et à 218,83 $ à compter du 30 avril 2028.

3) **Travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole : Soudeur pipeline et tuyauteur :** Nonobstant toute autre disposition relative aux frais de déplacement, le salarié ci-dessus mentionné, affecté à des travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole, a droit à une indemnité hebdomadaire de 1 423,00 $ à titre de frais de déplacement. Ce montant est porté à 1 458,00 $ à compter du 26 avril 2026, à 1 493,00 $ à compter du 25 avril 2027 et à 1 528,00 $ à compter du 30 avril 2028. Tout salarié dont l'horaire de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de sept jours a droit à la pleine compensation. Aux fins de l'application du présent paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit 1/5 de l'allocation hebdomadaire prévue pour chaque jour travaillé.

4) **Travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole : Grutier, mécanicien de machines lourdes, opérateur d'équipement lourd, opérateur de pelles mécaniques et manœuvre pipeline :** Nonobstant toute autre disposition relative aux frais de déplacement, le salarié ci-dessus mentionné, a droit à une indemnité hebdomadaire de 1 242,15 $ à titre de frais de déplacement. Tout salarié dont l'horaire de travail permet d'effectuer une semaine complète de travail en moins de sept jours a droit à la pleine compensation. Aux fins de l'application du présent paragraphe, si le salarié n'effectue pas une semaine complète de travail, il reçoit 1/5 de l'allocation hebdomadaire prévue pour chaque jour travaillé. Ce montant est porté à 1 304,26 $ à compter du 26 avril 2026, à 1 369,47 $ à compter du 25 avril 2027 et à 1 424,25 $ à compter du 30 avril 2028.

24.17 Temps de transport : Le montant versé à titre de temps de transport constitue un dédommagement pour les frais de déplacement encourus par le salarié et ne peut être considéré comme un avantage pécuniaire pour ce dernier.

La présente disposition ne s'applique pas aux salariés mentionnés aux annexes E-1, E-2, E-3, E-4 et affectés aux travaux de lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires.

Section XXV

DISPOSITIONS DIVERSES

25.01 Outils :

1) **Fourniture d'outils : Salarié :**

a) Sauf si autrement prévu ci-après, tout salarié qui exerce un métier fournit ses outils selon la tradition de son métier.

b) **Calorifugeur :** Les outils que le calorifugeur doit fournir apparaissent à l'annexe « H ».

c) **Charpentier-menuisier :** Les outils que le charpentier-menuisier doit fournir apparaissent à l'annexe « I ».

d) **Électricien :** Les outils que l'électricien doit fournir apparaissent à l'annexe « J ».

e) **Ferblantier :** Les outils que le ferblantier doit fournir apparaissent à l'annexe « K ».

f) **Poseur d'armature du béton :** Les outils que le poseur d'armature du béton doit fournir apparaissent à l'annexe « L ».

g) **Frigoriste :** Les outils que le frigoriste doit fournir apparaissent à l'annexe « M ». L'employeur assume une fois par année les frais de réparation des outils électriques et électroniques ainsi que des manomètres et des boyaux de remplissage. Telle réparation doit être autorisée au préalable par l'employeur.

h) **Mécanicien en protection-incendie :** Les outils que le mécanicien en protection-incendie doit fournir apparaissent à l'annexe « M-1 ».

i) **Mécanicien d'ascenseur :** Les outils que le mécanicien d'ascenseur doit fournir apparaissent à l'annexe « N ».

j) **Monteur-assembleur :** Les outils que le monteur-assembleur doit fournir apparaissent à l'annexe « O ».

Cependant, la clé à mâchoire (spanner), la clé ajustable et la goupille standard (bull pin) seront remplacées par l'employeur s'ils sont brisés lors de l'exercice du métier sur le chantier.

k) **Poseur de revêtements souples :** Les outils que le poseur de revêtements souples doit fournir apparaissent à l'annexe « P ».

l) **Poseur de systèmes intérieurs :** Les outils que le poseur de systèmes intérieurs doit fournir apparaissent à l'annexe « Q ».

Les salariés doivent fournir un tournevis électrique à batterie (incluant deux batteries), une toupie à gypse (drywall router) et une extension de cent pieds. L'employeur verse à ces salariés un montant de 0,55 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à cette obligation. Ce montant constitue une indemnité pour les frais encourus par le salarié pour fournir les outils énumérés ci-dessus et ne peuvent être considérés comme un avantage pécuniaire pour le salarié.

m) **Soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** Pour le tuyauteur seulement, à l'égard des travaux de plomberie sanitaire au sens du Code de plomberie (c.I -12.1, r.1), les outils que le salarié doit fournir apparaissent à la liste contenue à l'annexe « R ».

À l'égard des travaux de tuyauterie exécutés dans l'industrie lourde, l'employeur fournit au salarié tous les outils.

n) **Monteur-mécanicien (vitrier) :** Les outils que le monteur-mécanicien (vitrier) doit fournir apparaissent à l'annexe « S ».

o) **Installateur de systèmes de sécurité :** Les outils que l'installateur de systèmes de sécurité doit fournir apparaissent à l'annexe « S-1 ».

2) **Fourniture d'outils : Employeur :** L'employeur doit fournir à ses salariés tous les outils nécessaires à l'exécution du travail, à l'exception de ceux indiqués au paragraphe 1).

3) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseau de communication, tours de communication et caténaires :** L'employeur doit fournir au salarié travaillant avec des outils vivitechniques (hot line tools), outils TST (travaux sous tension), une paire de lunettes de sécurité teintées et neutres. Une seule paire sera fournie pour la durée du chantier. Le salarié doit les remettre à l'employeur sinon il en paiera le coût.

L'employeur doit fournir gratuitement la courroie de sécurité pour les monteurs, le harnais de sécurité, l'absorbeur d'énergie, le coulisseau et l'enrouleur-dérouleur, lorsque de tels équipements sont requis en vertu du Code de sécurité pour les travaux de construction ou exigés par le client de l'employeur.

De plus, l'employeur remplace les outils et équipements si un bris survient par des outils et équipements de même valeur et de même qualité.

L'employeur peut se soustraire de son obligation de fournir le harnais de sécurité de monteur de lignes, en versant une indemnité de 1,00 $ l'heure travaillée. Dès que le salarié doit utiliser le harnais de sécurité pendant la semaine de travail, l'indemnité doit être payée pour un minimum de vingt heures par semaine.

Ce montant est payé comme une indemnité. Il constitue un dédommagement pour les frais encourus par le salarié et il ne peut être considéré comme un avantage pécuniaire pour ce dernier.

L'employeur doit fournir au salarié les gants de travail adaptés selon le climat et la nature des travaux.

4) **Scaphandrier (plongeur professionnel) : Fourniture d'équipements :** L'employeur doit fournir les ceintures de plomb, les palmes et les gants de plongée de même que les éléments et pièces nécessaires à la réparation du vêtement de plongée et ses accessoires (valves et fermeture-éclair) en cas de bris directement reliés aux travaux exécutés chez l'employeur à l'exception de l'usure normale.

5) **Clause de responsabilité :** Lorsque l'employeur fournit des outils, instruments ou équipements à son salarié, ce dernier doit en faire un bon usage, les remiser à l'endroit désigné par l'employeur et les rendre à l'employeur en bon état compte tenu de l'usure normale. Le salarié qui déroge au présent paragraphe peut se voir imposer une mesure disciplinaire.

25.02 Louage et affûtage d'outils :

1) L'employeur ne peut louer à un salarié des outils ou des accessoires de travail.

2) L'employeur doit fournir gratuitement à son salarié les services d'affûtage d'outils. L'affûtage est effectué par un salarié du métier concerné lorsque fait sur les lieux du travail.

25.03 Remisage d'outils et de vêtements de travail : L'employeur doit mettre à la disposition de ses salariés un endroit facile d'accès, fermant à clef et chauffé pour leur permettre de remiser leurs outils et vêtements de travail.

25.04 Perte d'outils et vêtements de travail :

1) **Règle générale :**

a) Le salarié doit, à la demande de l'employeur et sur une formule fournie à cet effet par celui-ci, remettre à son employeur un inventaire à jour de ses outils personnels, à son arrivée sur le chantier. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

b) Le salarié doit collaborer avec l'employeur pour établir la valeur de tels outils.

c) À la suite d'un incendie, d'un vol ou d'un accident, l'employeur doit remplacer tous les outils et les vêtements dont le salarié a subi la perte par des outils et des vêtements de même valeur, neufs et de même qualité. Dans le cas d'une faillite d'un employeur, le fonds spécial d'indemnisation rembourse les pertes au salarié.

d) À la demande de l'employeur, le salarié a le fardeau de faire la preuve suffisante de la perte qu'il a subie.

2) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :**

a) Le salarié doit remettre à son employeur, s'il lui demande, un inventaire à jour de ses outils personnels, à son arrivée sur le lieu de travail. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

b) Lorsque le salarié travaille dans des conditions particulières et que son coffre ou ses outils ou ses vêtements de travail sont détériorés au cours de l'exécution de son travail ou par des produits, l'employeur dédommagera le salarié ou remplacera le coffre, les outils ou les vêtements de travail pour valeur équivalente.

c) À la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié ou remplacer par des outils ou vêtements de travail de même valeur jusqu'à concurrence de 2 000 $ pour toute perte réelle relative à son coffre ou ses outils ou ses vêtements de travail remisés selon l'article 25.03.

d) À la demande de l'employeur, le salarié a le fardeau de faire la preuve suffisante de la perte qu'il a subie.

3) *(texte abrogé)*

4) **Règle particulière : Soudeur en tuyauterie et tuyauteur :**

a) Le salarié doit remettre à son employeur, s'il lui demande, un inventaire à jour de ses outils personnels, à son arrivée sur le chantier. L'employeur peut en tout temps vérifier l'authenticité de cet inventaire.

b) Le salarié doit fournir les pièces justificatives nécessaires pour établir la valeur de tels outils.

c) Dans le cas où le salarié a remis à son employeur l'inventaire prévu au présent paragraphe, et à la suite d'un incendie ou d'un vol par effraction, l'employeur doit dédommager le salarié ou remplacer par des outils ou vêtements de même valeur jusqu'à concurrence de 300 $ pour le soudeur en tuyauterie et le tuyauteur affectés à des travaux dans l'industrie lourde et de 400 $ dans les autres cas, pour toute perte réelle relative à ses outils ou vêtements de travail remisés. Le salarié assume le premier 25 $ de la perte subie.

À la demande de l'employeur, le salarié a le fardeau de faire la preuve suffisante de la perte qu'il a subie.

25.05 Transport d'outils : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) et mécanicien de machines lourdes :

a) Lorsqu'à la demande de son employeur, un mécanicien industriel ou un mécanicien de machines lourdes doit se rendre sur un chantier de construction en utilisant les services d'un transporteur public, ce salarié doit dresser un inventaire complet et exact de son coffre d'outils en inscrivant la marque, la quantité, la grosseur et les autres caractéristiques essentielles à l'identification exacte de chaque outil. Cet inventaire du coffre d'outils doit être remis à l'employeur avant le transport et ce dernier peut exiger des preuves complémentaires jugées utiles.

L'employeur, en plus de payer le coût du transport aller et retour du coffre et des outils, est responsable des dommages ou pertes de ce coffre ou outils et doit rembourser le salarié pour ces dommages ou pertes.

De plus, si des retards surviennent dans la livraison du coffre d'outils, l'employeur doit affecter ce salarié à des tâches relevant de son métier et le salarié doit les exécuter. D'autre part, si le salarié ne peut récupérer son coffre d'outils la première journée ouvrable qui suit son retour, l'employeur verse pour chaque jour de retard l'équivalent du salaire qu'aurait gagné ce salarié jusqu'à concurrence de cinq jours. Cependant, ce salarié peut être affecté par l'employeur à des tâches relevant de son métier pour cette période et le salarié doit les exécuter.

Cependant, à défaut par le salarié de dresser l'inventaire ci-dessus prévu et de le remettre à l'employeur avant le transport, l'employeur n'a pas à payer le coût du transport, ni à indemniser le salarié pour tout dommage, perte ou retard.

Dans tous les cas, l'employeur peut transporter lui-même le coffre d'outils du salarié et dans ce cas il s'en rend responsable.

b) **Règle particulière : Mécanicien de machines lourdes :** En plus de ce qui est prévu au paragraphe a), si le mécanicien de machines lourdes ne peut récupérer son coffre d'outils la dix-ième journée ouvrable qui suit son retour, l'employeur doit dédommager le salarié pour la perte du coffre ou des outils ou bien les remplacer.

Si le coffre ou les outils sont éventuellement retrouvés dans le même état qu'ils étaient au moment de la perte, le salarié est tenu de rembourser à l'employeur le montant qui a été alloué ou lui remettre le coffre ou les outils de remplacement.

25.06 Soudure :

1) **Règle générale :**

a) Lorsqu'un soudeur doit, à la demande de son employeur et à cause des exigences du travail qui lui est assigné, subir l'examen en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q. c. A-20.01) ou renouveler son certificat acquis du « Canadian Welding Bureau », l'employeur assume les frais d'inscription, à ces examens et le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à tel examen.

b) Si un soudeur à haute pression doit, sur l'ordre de son employeur, passer une épreuve secondaire d'habilité, ce dernier doit payer au salarié le temps nécessaire pour passer une telle épreuve à son taux de salaire et rembourser tous frais de déplacement à cet effet.

c) Le soudeur qui subit un examen obtient de son employeur, sur demande, lors de sa mise à pied, une copie du rapport d'examen.

d) Lorsqu'il soude un joint à haute pression, le soudeur ne peut être affecté à un autre travail, avant d'avoir terminé une passe de soudure.

e) L'électricien fait le raccord de la machine à souder à la boîte de dérivation. À moins que des réparations ne soient nécessaires, la machine à souder en marche est sous la seule surveillance du soudeur.

1.1) **Règle particulière : Charpentier-menuisier :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,01 $ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés ci-dessus mentionnés au cours du mois précédant son rapport.

En raison des sommes accumulées dans le fonds de qualification, l'employeur obtient un congé de paiement de cette somme pour la durée de la présente convention collective.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage du métier de charpentier-menuisier dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel du métier de charpentier-menuisier créé en vertu de l'article 18.12 de la Loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le répondant et le salarié ou l'organisme accrédité pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Canadian Welding Bureau » ou sous toutes autres normes nationales ou internationales reconnues dans les limites prévues dans le sous-paragraphe c).

c) Le fonds de qualification de soudage du métier de charpentier-menuisier rembourse :

i) au répondant ou à l'organisme accrédité, les frais de préparation des épreuves quels que soient les résultats obtenus pour chaque salarié inscrit à l'une ou l'autre des épreuves correspondant au procédé de soudure relié aux normes énumérées précédemment.

ii) au salarié, les frais de déplacement incluant les frais de kilométrage selon les dispositions de l'article 24.02 3). Les frais de repas et d'hébergement s'il y a lieu, sont remboursés jusqu'à concurrence de 300 $ par jour sur la présentation des pièces justificatives. De plus, une perte de salaire attestée par son employeur peut être remboursée à son taux de salaire pour un maximum de deux jours ouvrables. Le remboursement effectué au salarié est conditionnel à la réussite de l'une ou l'autre des épreuves qui lui ont été administrées correspondant à l'un des procédés de soudage reconnus par le métier : référence (1-2-3 ou 4) positions du C.W.B. et au plus deux fois par année.

À l'expiration de la présente convention collective, les parties conviennent de procéder à une évaluation de la situation financière de ce fonds et d'établir et mettre en place des mécanismes de contrôle pouvant aller jusqu'à un congé de cotisation.

2) **Règle particulière : Chaudronnier et soudeur en chaudronnerie :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,04 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés ci-dessus mentionnés au cours du mois précédant son rapport.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel du métier de chaudronnier créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés au renouvellement de son certificat émis par le « Canadian Welding Bureau » et celui émis en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q., c. A-20.01) dans les limites prévues dans le sous-paragraphe c). De plus, les coûts inhérents à l'examen pour le répondant désigné sont remboursés au syndicat ou à l'union, lorsque le groupe passant l'examen est d'au moins de 10 chaudronniers.

c) Le fonds de qualification de soudage rembourse le salarié qui réussit l'examen de renouvellement et obtient un nouveau certificat C.W.B. quatre positions ou qui réussit l'examen et obtient un nouveau certificat émis en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q., c. A-20.01), les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire, le tout jusqu'à concurrence de 700 $. Ce montant peut être haussé jusqu'à 800 $ sur résolution du sous-comité professionnel du métier pendant la durée de la convention collective. En cas d'échec du salarié, le fonds de qualification de soudage rembourse les frais encourus jusqu'à concurrence de 250 $.

3) **Règle particulière : Électricien :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,01 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés au cours du mois précédant son rapport. Cependant, étant donné que le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien dépasse 600 000 $ au moment de la signature de la présente convention, l'employeur obtient un congé de paiement de cette somme pour la durée de la présente convention, afin de rencontrer l'obligation prévue au paragraphe b) de l'article 28.07. Lors de la signature de la convention qui suivra la présente convention, si le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien a diminué en deçà de 400 000 $, la somme de 0,01 $ cessera d'être versée à la caisse supplémentaire de prévoyance collective et sera de nouveau versée au fonds de qualification de soudage du métier d'électricien.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage du métier d'électricien dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel du métier d'électricien créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié, le répondant ou l'organisme accrédité pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés au prétest, à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Canadian Welding Bureau » ou sous toutes autres normes nationales ou internationales reconnues dans les limites prévues dans le sous-paragraphe c).

c) Le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien rembourse :

i) au répondant ou à l'organisme accrédité : les frais de passation des épreuves quels que soient les résultats obtenus par chaque salarié inscrit à l'une ou l'autre des épreuves correspondant aux procédés de soudure reliés aux normes énoncées précédemment.

ii) au salarié : des frais de déplacement incluant les frais de kilométrage selon les dispositions de l'article 24.02 3). Les frais de repas et d'hébergement, s'il y a lieu, sont remboursés jusqu'à concurrence de 300 $ par jour sur présentation de pièces justificatives. De plus, le remboursement d'une perte de salaire attestée par son employeur, au taux de salaire applicable, pour un maximum de deux jours ouvrables.

Le remboursement effectué au salarié est conditionnel à la réussite de l'une ou l'autre des épreuves qui lui ont été administrées correspondant à l'un des procédés de soudage reconnu pour le métier. En cas d'échec de toutes les épreuves, le salarié a droit à un maximum de 50 $ par jour comme indemnité.

d) Le fonds de qualification de soudage du métier d'électricien est géré par le sous-comité professionnel du métier d'électricien.

4) **Règle particulière : Poseur d'armature du béton :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,02 $ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés ci-dessus mentionnés au cours du mois précédant son rapport. En raison du surplus accumulé dans le présent fonds de qualification de soudage, l'employeur a congé de cotisation (0,02 $) jusqu'au renouvellement de la convention collective 2025-2029.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel des métiers respectifs ci-dessus mentionnés créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Chacun de ces fonds spéciaux d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Canadian Welding Bureau » dans les limites prévues dans le sous-paragraphe c).

c) Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit l'examen pour l'obtention ou le renouvellement d'un certificat deux positions du Bureau canadien de la soudure, les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 500 $. Sur résolution du sous-comité professionnel du métier, ce montant peut être haussé jusqu'à 800 $ à partir du 1er juin 2025 et jusqu'à 900 $ à partir du 1er janvier 2027.

Le salarié doit fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la réussite de l'examen et les déboursés encourus.

5) **Règle particulière : Ferblantier :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,01 $ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés ci-dessus mentionnés au cours du mois précédant son rapport.

En raison des sommes accumulées dans le fonds de qualification, l'employeur obtient un congé de paiement de cette somme pour la durée de la présente convention collective.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage du métier de ferblantier dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel du métier de ferblantier créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le répondant et le salarié ou l'organisme accrédité pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Canadian Welding Bureau » ou sous toutes autres normes nationales ou internationales reconnues dans les limites prévues dans le sous-paragraphe c).

c) Le fonds de qualification de soudage du métier de ferblantier rembourse :

i) au répondant ou à l'organisme accrédité, les frais de préparation des épreuves quels que soient les résultats obtenus pour chaque salarié inscrit à l'une ou l'autre des épreuves correspondant au procédé de soudure relié aux normes énumérées précédemment.

ii) au salarié, les frais de déplacement incluant les frais de kilométrage selon les dispositions de l'article 24.02 3). Les frais de repas et d'hébergement s'il y a lieu, sont remboursés jusqu'à concurrence de 350 $ par jour sur la présentation des pièces justificatives. De plus, une perte de salaire attestée par son employeur peut être remboursée à son taux de salaire pour un maximum de deux jours ouvrables. Le remboursement effectué au salarié est conditionnel à la réussite de l'une ou l'autre des épreuves qui lui ont été administrées correspondant à l'un des procédés de soudage reconnus par le métier : référence (1-2-3 ou 4) positions du C.W.B. et au plus deux fois par année.

d) Le fonds de qualification de soudage du métier de ferblantier est géré par le sous-comité professionnel du métier de ferblantier. Les frais de déplacement seront augmentés de 2,5 % par année pendant la durée de la convention collective.

6) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,05 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés ci-dessus mentionnés au cours du mois précédant son rapport.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel du métier de mécanicien de chantier (mécanicien industriel) créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Ce fonds spécial d'indemnisation est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à son certificat quatre positions émis par le Bureau canadien de la soudure, dans les limites prévues dans le sous-paragraphe c). De plus, les coûts inhérents à l'examen pour le répondant désigné sont remboursés au syndicat ou à l'union.

c) Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit l'examen pour l'obtention ou le renouvellement d'un certificat quatre positions

du Bureau canadien de la soudure, les montants suivants :

i) pour l'obtention initiale du certificat, seuls les frais d'inscription sont remboursés jusqu'à concurrence de 600 $;

ii) pour le renouvellement du certificat, les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 650 $.

Le salarié doit fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la réussite de l'examen et, le cas échéant, les déboursés encourus.

7) **Règle particulière : Monteur-assembleur :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,04 $ pour chaque heure travaillée par chacun de ses salariés ci-dessus mentionnés au cours du mois précédant son rapport.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage dont la Commission est fiduciaire et qu'elle administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités écrites par le sous-comité professionnel des métiers respectifs ci-dessus mentionnés créé en vertu de l'article 18.12 de la loi. Chacun de ces fonds de qualification de soudage est employé uniquement pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement reliés à l'obtention ou au renouvellement de son certificat émis par le « Canadian Welding Bureau » dans les limites prévues dans le sous-paragraphe c).

c) Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit l'examen pour l'obtention d'un certificat deux positions ou plus du Bureau canadien de la soudure ou pour le renouvellement d'un certificat du Bureau canadien de la soudure, les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 700 $. Sur résolution du sous-comité professionnel du métier, le montant de 700 $ peut être haussé jusqu'à 800 $ à partir du 1er juin 2025 et jusqu'à 900 $ à partir du 1er janvier 2027.

Le salarié doit fournir les preuves justificatives nécessaires pour établir la réussite de l'examen et les déboursés encourus.

Nonobstant ce qui précède, en cas d'échec de l'examen, le fond de qualification de soudage rembourse au salarié les frais d'inscription à l'examen. Ce remboursement peut se faire une seule fois par salarié, par année civile.

8) **Règle particulière : Soudeur en tuyauterie, soudeur pipeline, soudeur alimentation, soudeur distribution et tuyauteur :**

a) L'employeur est tenu de verser à la Commission, avec son rapport mensuel, une somme de 0,01 $ pour chaque heure travaillée par chacun des salariés ci-dessus mentionnés au cours du mois précédant son rapport.

b) Les sommes ainsi perçues constituent un fonds de qualification de soudage. Le fonds de qualification de soudage est employé pour indemniser le salarié pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement au renouvellement de son certificat émis en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q., c. A-20.01) ainsi que l'inscription à l'examen de soudage sur appareils sous pression Classe B dans les limites prévues au sous-paragraphe c). Ce fonds de qualification sert aussi aux apprentis tuyauteurs, pour l'examen de plomberie ou de chauffage réussi. Le fonds de qualification de soudage est employé pour indemniser l'apprenti tuyauteur pour les frais d'inscription, le temps nécessaire et les frais de déplacement. Les sommes perçues constituent également un fonds pour les tuyauteurs en vue du renouvellement de leur qualification de Gaz TAG-1, TAG-2, TAG-3 et TAG-4. La Commission est fiduciaire et administre le cas échéant uniquement en conformité aux modalités convenues par le sous-comité professionnel du métier et de l'occupation ci-haut mentionnés créé en vertu de l'article 18.12 de la Loi.

c) Le fonds de qualification de soudage rembourse au salarié qui réussit l'examen de renouvellement et obtient un nouveau certificat émis en vertu de la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q., c. A-20.01), les frais d'inscription, les frais de déplacement et le temps nécessaire lorsqu'il est à l'emploi d'un employeur, le tout jusqu'à concurrence de 800 $.

25.07 Préférence d'embauche :

1) **Règle générale :** L'employeur qui embauche un magasinier, un gardien ou un chauffeur classe IV doit accorder la préférence d'embauche au salarié qui, pour raison d'âge (50 ans et plus) ou d'incapacité, ne peut exercer son métier, sa spécialité ou son occupation, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

L'employeur qui retient les services d'un magasinier, en vertu de l'alinéa précédent, doit choisir un salarié dont le métier, la spécialité ou l'occupation correspond à celui exercé par la majorité des salariés qui sont à son emploi.

Nonobstant les sous-paragraphes précédents, l'employeur peut y affecter un salarié de la construction qui aurait subi un accident de travail dans son entreprise.

2) **Règle particulière : Calorifugeur :** L'employeur qui embauche un salarié dont la principale fonction consiste à effectuer, sur le chantier, des travaux de distribution et de préparation de matériel relatif au métier de calorifugeur doit accorder préférence d'embauche au calorifugeur qui, pour raison d'âge (50 ans et plus) ou d'incapacité, ne peut exercer son métier pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé.

3) **Règle particulière : Électricien :** L'employeur électricien qui a un magasinier pour distribuer du matériel utile aux travaux d'électricité, doit employer en tout temps un électricien âgé de 50 ans et plus ou un électricien qui souffre d'une incapacité et ne peut exercer son métier d'électricien, pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé. Ce salarié doit être rémunéré au taux de salaire de l'électricien.

   Le présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'un salarié déjà en poste, ni de forcer un employeur à se pourvoir d'un magasinier, s'il ne le désire pas.

   Les préférences d'embauche édictées par le présent paragraphe s'appliquent dans la seule mesure où elles sont conciliables avec le Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre.

4) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** L'employeur qui embauche un salarié dont le travail consiste à préparer, à réparer ou à distribuer du matériel ou des outils relatifs au métier de mécanicien de chantier (mécanicien industriel) doit accorder la préférence d'embauche au mécanicien de chantier (mécanicien industriel) qui, pour raison d'âge (50 ans et plus) ou d'incapacité, ne peut exercer son métier pourvu qu'il soit apte à effectuer le travail demandé. L'application du présent paragraphe ne doit pas avoir pour effet d'obliger l'employeur à embaucher un deuxième magasinier lorsque plusieurs métiers seront desservis par ce salarié.

5) **Règle particulière : Tuyauteur et soudeur en tuyauterie :** L'employeur qui décide d'embaucher un magasinier appelé à distribuer entre autres du matériel ou des outils utiles à des travaux de tuyauterie, doit engager un tuyauteur ou un soudeur en tuyauterie et doit s'assurer que ce dernier est âgé d'au moins cinquante ans, ou atteint d'incapacité. Ce magasinier doit être rémunéré au taux reconnu à la convention collective pour l'exercice du métier de tuyauteur ou de soudeur en tuyauterie.

25.08 Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires : L'employeur doit rendre disponible, sans frais, un moyen de transport dont il dispose, aux représentants du groupe syndical majoritaire afin que ces derniers puissent rencontrer les salariés de l'employeur aux endroits inaccessibles par véhicule régulier. L'utilisation d'un tel moyen de transport doit correspondre avec les opérations normales du chantier.

L'employeur doit être avisé au moins trois jours à l'avance d'une telle demande. L'employeur doit, aux mêmes conditions, rendre disponibles le gîte et le couvert à ces représentants, et ce, à un coût raisonnable.

25.09 Lignes de distribution d'énergie électrique et postes de distribution : Priorité d'emploi :

1) La priorité d'emploi des salariés effectuant les travaux mentionnés en titre est décrite dans la sous-annexe C de l'annexe B.

2) Le salarié qui possède 1 000 heures et plus d'expérience comme monteur sur les travaux de lignes de transport d'énergie électrique, postes d'énergie électrique et réseaux de communication sera classé comme monteur 3e classe sur les travaux de distribution dès qu'il aura travaillé 1 000 heures sur ces travaux.

3) **Occupations exclusives : Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication et caténaires :**

   a) Un employeur ne peut embaucher ou affecter un détenteur d'un certificat de compétence compagnon pour exécuter des tâches relevant du monteur de lignes, des aide-monteurs, des émondeurs, des assembleurs, des monteurs « T », des apprentis monteurs « T » et des tireurs de câbles visés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4.

   b) Nul ne peut revendiquer un emploi dans une des disciplines énumérées au sous-paragraphe a), à moins d'y avoir enregistré des heures à la Commission de la construction du Québec.

   c) Lors de pénurie de main-d'œuvre, tout nouveau salarié mentionné au sous-paragraphe a) ci-dessus devra avoir complété un cours de formation professionnelle en montage de lignes ou avoir acquis une formation équivalente.

25.10 Équipe de montage : Monteur-assembleur :

Les travaux d'érection ou de montage doivent être exécutés par une équipe composée d'au moins quatre monteurs-assembleurs et d'un chef de groupe.

Toutefois, le premier alinéa ne s'applique pas aux travaux exécutés à l'aide d'un camion avec flèche (boom truck).

25.11 **Directive :** Toute directive doit être communiquée au salarié en français. De plus, tout document que le salarié doit compléter, signer ou dont il doit prendre connaissance doit être rédigé en français.

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

25.13 **Règle particulière : Scaphandrier (plongeur professionnel) :** Le scaphandrier est rémunéré à 85 % du taux de salaire pour les 2 000 premières heures enregistrées à la Commission de la construction du Québec (CCQ) comme scaphandrier sous le code 752. Pour l'application du taux de salaire, ce salarié est considéré comme un scaphandrier classe 2.

25.14 **Règle particulière : Tuyauteur, soudeur pipeline et soudeur distribution affecté aux travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole et réseau de distribution de gaz naturel :** La composition des équipes de travail effectuée par l'employeur doit se faire en collaboration avec le représentant du groupe syndical majoritaire.

25.15 **Règle particulière : Poseur d'armature du béton :** Le déchargement et la mise en place des éléments préassemblés tels que poutres, colonnes, dalles, doivent être faits à l'aide d'un appareil de levage, à moins qu'il s'agisse d'éléments qui peuvent être raisonnablement manipulés par un salarié ou par une équipe composée d'au plus quatre salariés.

25.16 **Clause de responsabilité : Manquement à l'obligation d'assurance et perte du permis de conduire :**

a) L'employeur qui omet d'assurer le véhicule de l'entreprise utilisé par le salarié doit, si ce dernier se voit retirer son permis de conduire pour cause de cette omission, indemniser ledit salarié pour les pertes suivantes :

- salaire
- paiement d'amendes
- frais encourus pour récupérer ledit permis de conduire.

b) Le salarié doit détenir le permis de conduire adéquat pour conduire le véhicule qui lui est assigné. Le salarié doit aviser l'employeur de la suspension ou de l'annulation de son permis de conduire.

25.17 **Arpenteur classe 2 :** Le salarié tel que défini au paragraphe 21) du sous-annexe B de l'annexe B est rémunéré à 85 % du taux de salaire de l'arpenteur.

Lors de pénurie de main-d'œuvre, tout nouveau salarié mentionné à l'alinéa précédent devra avoir obtenu un diplôme attestant qu'il a suivi une formation pertinente.

25.18 **Règle particulière : Boutefeu classe 2 et foreur classe 2 :** Le boutefeu ou foreur est rémunéré à 85 % du taux de salaire pour les 3 000 premières heures enregistrées à la Commission de la construction du Québec (CCQ) incluant les heures consacrées à la formation de base à titre de boutefeu sous le code 622 ou à titre de foreur sous le code 696. Pour l'application du taux de salaire, ce salarié est considéré comme un boutefeu classe 2 ou foreur classe 2. Les heures consacrées à la formation de base du boutefeu ou du foreur sont prises en compte pour le calcul des 3 000 premières heures.

25.19 **Règle particulière : Occupations :** Le salarié intégrant l'industrie de la construction avec un certificat de compétence occupations est rémunéré à 85 % du taux de salaire pour les 2000 premières heures enregistrées à la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Le présent article ne s'applique pas aux titres occupationnels visés par les articles 1.01 25), 25.13, 25.17 et 25.18 ainsi qu'aux soudeur pipeline, soudeur distribution, soudeur alimentation, soudeur en tuyauterie, spécialiste en branchement d'immeubles (Gas fitter) et les travaux visés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4.

Section XXVI

SÉCURITÉ, BIEN-ÊTRE ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

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

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

26.02 **Travail dans des conditions dangereuses :**

1) Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un travail lorsque les règles de sécurité prévues dans la convention collective, les lois ou les règlements ne sont pas observées ou dans des conditions susceptibles de

mettre sa santé et sa sécurité en danger ainsi que celle d'autres personnes.

2) Dans les cas prévus au paragraphe précédent, le salarié, le délégué de chantier ou le représentant syndical informe l'employeur et la CNESST, afin que des mesures appropriées soient prises pour remédier à la situation.

3) Le salarié ne peut subir aucune mesure disciplinaire ou discriminatoire pour la raison qu'il a refusé d'effectuer un travail dans de telles conditions. Lorsque le salarié exerce un tel refus, il est alors réputé être au travail. Son employeur peut, toutefois, le transférer à un travail disponible qu'il est habilité à effectuer.

4) L'employeur a le droit d'exercer la mesure disciplinaire qui s'impose contre tout salarié qui refuse de se conformer aux règles de sécurité prévues dans la convention, les lois et les règlements.

5) Il est interdit à l'électricien de travailler sur un appareillage sous tension, à moins d'utiliser l'équipement approprié tel que des pinces isolantes, des gants de caoutchouc, des bottes ou bottines, un tapis ou tout autre moyen d'isolation approuvé. Cet équipement doit toujours être maintenu en très bon état.

   De plus, aucun salarié électricien n'est tenu de travailler seul dans un endroit où il lui est impossible d'être secouru promptement s'il subissait un accident. Il doit être accompagné d'un autre salarié du même métier.

6) Lorsqu'un salarié exécute un travail seul dans un milieu isolé où il lui est impossible de demander 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.

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

   a) **Règle générale :** L'employeur ne peut laisser un salarié travailler seul dans un endroit où il lui serait impossible d'être secouru promptement s'il subissait un accident.

   b) **Lignes souterraines :** Lors d'un travail dans un puits d'accès ou de transformation, le salarié doit être accompagné d'un salarié qui se tient à l'extérieur du puits, si le travail se fait sous tension.

   c) **Lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, postes d'énergie électrique, réseaux de communication, tours de communication :** Le chef de groupe ou le chef d'équipe doit avoir au moins quatre ans d'expérience dans le travail en question.

8) **Vaccins hépatite A et hépatite B :** Le salarié appelé à travailler à la réparation, au remplacement ou au raccordement d'égout ou dans des eaux usées ou contaminées peut se faire vacciner contre l'hépatite A et l'hépatite B. Le coût du vaccin est remboursé au salarié par l'employeur dont il est à l'emploi au moment où il le reçoit, sur présentation de pièces justificatives.

26.03 1) **Règle générale : Travail dans des conditions particulières :** Lorsque les salariés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres dans des usines en opération ou des chaufferies en présence de gaz, de carbone, de poussières et autres saletés industrielles et à la pose de matériaux réfractaires à la chaleur ou à l'acide dans ces endroits et conditions, l'employeur doit leur remettre des salopettes et leur accorder le temps nécessaire pour se laver avant la fin de la journée de travail, jusqu'à concurrence de trente 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.

   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.

   L'employeur remet, de plus, des gants au briqueteur-maçon, au chaudronnier, au couvreur, au poseur d'armature du béton, au frigoriste, au mécanicien en protection-incendie, au monteur-assembleur et au tuyauteur qui travaillent dans ces endroits et conditions.

   L'employeur assume le nettoyage des salopettes fournies au chaudronnier, au couvreur et au briqueteur-maçon lorsqu'il en juge la nécessité.

2) **Règle particulière : Électricien :** Lorsque les salariés ci-dessus mentionnés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres dans des usines en opération ou des chaufferies, l'employeur doit leur accorder quinze minutes pour se laver. Si le salarié n'a pu utiliser ce quinze minutes avant la fin de la journée, l'employeur paiera quinze minutes à taux simple en plus de la journée de travail du salarié.

   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 des travaux de construction.

Pour les travaux exécutés dans ces conditions, l'employeur remet à l'électricien des gants et des salopettes et en assume le nettoyage.

3) **Règle particulière : Ferblantier :** Lorsque les salariés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres dans des usines en opération ou des chaufferies en présence de gaz, de carbone, de poussières et autres saletés industrielles et à la pose de matériaux réfractaires à la chaleur ou à l'acide dans ces endroits et conditions, l'employeur doit leur remettre des salopettes et leur 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.

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.

L'employeur assume le nettoyage des salopettes fournies au ferblantier lorsqu'il en juge la nécessité.

4) **Règle particulière : Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :** Lorsque les salariés travaillent dans des conditions particulièrement malpropres dans des centrales hydroélectriques en réfection, dans des usines en opération ou des chaufferies en présence de gaz, de carbone, de poussières et autres saletés industrielles et à la pose de matériaux réfractaires à la chaleur ou à l'acide dans ces endroits et conditions, l'employeur doit leur remettre des salopettes et des gants adaptés au climat et leur accorder trente minutes payées pour se laver avant la fin de la journée de travail. L'employeur prend à sa charge le nettoyage de ces salopettes.

26.04 1) a) **Travail dans des conditions particulières : Calorifugeur :** L'employeur doit fournir des salopettes au calorifugeur qui se sert d'enduits ou d'adhésifs tels que le goudron, les enduits à prise rapide, ainsi que des gants anti-coupure et anti-abrasion en kevlar pour les travaux dans le verre mousseux ou avec des objets de métal présentant des arêtes vives.

Le salarié demeure responsable des salopettes et des gants qui lui sont fournis et il doit les remettre à son employeur lors de son départ ou lorsqu'il est nécessaire de les remplacer.

L'employeur n'est cependant pas tenu de fournir plus de deux paires de salopettes à un salarié par période de six mois d'emploi.

b) **Indemnité relative à des vêtements de travail : Calorifugeur :** L'employeur verse au calorifugeur un montant de 0,40 $ pour chaque heure effectivement travaillée sur tout chantier afin d'indemniser le calorifugeur pour l'achat et l'entretien de salopettes nécessaires dans l'exercice de ses fonctions. Ce montant est payé comme une indemnité. Il constitue un dédommagement pour les frais encourus par le salarié et il ne peut être considéré comme un avantage pécuniaire pour ce dernier.

L'obligation de fournir des salopettes prévues à l'article 26.03 et au sous-paragraphe a) du présent paragraphe ne s'applique pas. Toutefois, l'employeur doit fournir des gants pour les travaux dans le verre mousseux et avec des objets de métal présentant des arêtes vives.

2) a) **Peinture au pistolet ou dans les endroits non aérés :** Tout employeur doit gratuitement mettre à la disposition des salariés qui exécutent des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet ou qui effectuent des travaux de peinture dans des endroits non aérés, un masque à adduction d'air frais ou un masque à cartouche (conditionné soigneusement au choix de la substance dont on entend se protéger et entretenu de façon sanitaire).

De plus, l'employeur doit fournir gratuitement des salopettes aux salariés qui exécutent des travaux de peinture à l'aide d'un pistolet.

b) **Peinture au pistolet ou travaux au jet de sable :** L'employeur doit accorder au salarié affecté à des travaux de peinture au pistolet ou à des travaux au jet de sable ou autre substitut, qui est à son emploi depuis six mois, un congé sans solde d'une journée pour lui permettre de subir un examen pulmonaire ou un test sanguin pour déterminer son taux de plomb dans le sang. L'employeur s'engage à prendre les moyens disponibles pour encourager et faciliter la passation d'un tel examen.

c) **Travaux de peinture :** L'employeur doit fournir gratuitement au salarié qui effectue des travaux de peinture, les chiffons nécessaires ainsi que des nettoyeurs efficaces qui n'irritent pas la peau, des masques et des filtres convenant aux besoins et selon la fiche des données de sécurité des produits utilisés. Les masques et les filtres doivent

également être fournis au salarié qui effectue des travaux de sablage de murs secs.

d) **Travaux de peinture :** L'employeur doit accorder à tous les salariés affectés à des travaux de peinture ou à des travaux de jet de sable ou autre substitut, le temps nécessaire, jusqu'à un maximum de trente minutes, pour se nettoyer ainsi que pour nettoyer leurs outils, à l'intérieur de leur journée normale de travail.

3) **Briqueteur-maçon :** Pour la pose de bloc de béton de dix pouces (240 mm X 190 mm X 390 mm) et plus ainsi que pour les blocs pleins ou tout autre bloc de plus de 40 livres (18,144 kg), il doit toujours y avoir deux briqueteurs-maçons.

4) **Poseur de planches de gypse :** Sauf lorsqu'il s'agit de travaux d'entretien ou de réparation d'une surface inférieure à 200 pieds carrés, lorsque la position de travail rend difficile l'exécution des travaux, la pose de planches de gypse doit être exécutée par un minimum de deux salariés et lorsque telles planches mesurent plus de 4 pieds X 8 pieds ou pèsent 70 livres et plus et sont installées à une hauteur de dix pieds et plus, la pose doit être exécutée par un minimum de trois salariés.

5) **Poseur de revêtements souples :** L'employeur doit fournir gratuitement aux salariés qui effectuent des travaux de pose de revêtements souples, un nettoyeur à mains efficace qui n'irrite pas la peau.

Les masques et filtres doivent également être fournis au salarié qui est affecté à la pose de matériaux à base d'époxy nocif et corrosif.

26.05 Travail de nuit :

1) Tout salarié appelé à exécuter seul un travail de nuit sur un chantier en dehors des heures de travail stipulées à la section XXI doit être accompagné en tout temps d'un autre salarié de son métier, spécialité ou occupation.

2) Aucun salarié ne doit effectuer des travaux sur un chantier près de tout équipement, matériaux ou fils sous tension s'il n'est pas pourvu des équipements nécessaires à sa protection.

26.06 Équipement :

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

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

1.1) **Travail dans des conditions particulières : Arpenteur, boutefeu, foreur, manœuvre et manœuvre spécialisé :** L'employeur doit fournir des salopettes à l'arpenteur, au manœuvre et au manœuvre spécialisé effectuant des travaux souterrains et des salopettes adaptées aux conditions climatiques au boutefeu et au foreur opérant un chariot de forage automoteur sur rail ou mobile.

Le salarié demeure responsable des vêtements qui lui sont fournis et il doit les remettre à son employeur lors de son départ ou lorsqu'il est nécessaire de les remplacer.

L'employeur n'est cependant pas tenu de fournir plus de quatre salopettes par période de six mois d'emploi. Toutefois, l'employeur assume le nettoyage des salopettes.

2) Pour les travaux de soudure, de brûlage et de fibre de verre, l'employeur doit fournir gratuitement au salarié tous les équipements, vêtements de protection et matériels nécessaires en toute circonstance pour effectuer tels travaux en toute sécurité.

2.1) **Règle particulière : Ferblantier :** Pour les travaux de soudure reliés au métier, l'équipement suivant est fourni :

- les mitaines de soudeur ;
- les coudes, les genouillères, le boléro, ou selon le cas, la cape de soudeur (jacket) lorsque requis en raison d'une position difficile de soudure ;
- le casque de sécurité de soudeur individuel.

Également, pour les travaux de fibre de verre reliés au métier, l'équipement suivant est fourni gratuitement lorsque nécessaire :

- les gants, le masque, le tablier ou selon le cas les salopettes, les genouillères et les couvre-chaussures.

3) **Clause de responsabilité :** Le salarié est personnellement responsable de la perte, du bris, de l'altération ou du dommage, volontaire ou par négligence, qui peuvent survenir aux équipements dont il se sert, et qui lui sont fournis par l'employeur en vertu du présent article.

4) **Restriction :** Le paragraphe 1) ne doit pas être interprété comme une obligation pour l'employeur de fournir les vêtements personnels dont l'ouvrier doit se pourvoir pour l'exercice des fonctions relatives à son métier, sa spécialité ou son occupation.

5) **Indemnité relative à certains équipements de sécurité :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,65 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité.

À moins de fournir le casque de sécurité et ses accessoires, l'employeur verse au salarié un montant de 0,05 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir le casque de sécurité.

5.1) **Règle particulière : Arpenteur :** À moins de fournir la calculatrice et la veste d'arpenteur, l'employeur verse au salarié un montant de 0,15 $ pour chaque heure de travail effectuée.

6) **Règle particulière : Briqueteur-maçon, carreleur, charpentier-menuisier, cimentier-applicateur, manœuvre carreleur, plâtrier et plâtrier-tireur de joints :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,75 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants 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.

7) **Règle particulière : Couvreur :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,90 $ pour chaque heure effectivement travaillée afin de répondre à son obligation de fournir les bottes et casques ainsi que pour l'usure excessive des vêtements de travail.

8) **Règle particulière : Électricien :**

a) L'employeur verse au salarié un montant de 0,65 $ pour chaque heure où le salarié reçoit une rémunération pour respecter son obligation de fournir les bottes de sécurité, les couvre-tout, les gants et les lunettes de sécurité (conforme au Code de sécurité pour les travaux de construction).

b) **Équipement de sécurité :** L'employeur doit fournir et nettoyer gratuitement, en plus de son obligation prévue ci-avant, les casques de sécurité, les habits ignifuges adaptés au climat ainsi que tout autre vêtement de sécurité qu'il exige.

9) **Règle particulière : Ferblantier :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,80 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, le casque, les salopettes, les gants et les lunettes de sécurité (conforme au Code de sécurité pour les travaux de construction).

10) **Règle particulière : Poseur d'armature du béton :** L'employeur verse au salarié un montant de 1,40 $ l'heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir le harnais y compris deux liens absorbeurs d'énergie, le masque à souder et ses composantes, la ceinture de sécurité et ses composantes, les bottes de sécurité, les casques de sécurité et ses accessoires, les gants, les lunettes de sécurité et la gaine protégeant le harnais de sécurité. Les équipements de sécurité doivent être conformes au Code de sécurité.

11) **Règle particulière : Frigoriste :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,65 $ pour chaque heure où le salarié reçoit une rémunération pour respecter son obligation de fournir les bottes de sécurité et le casque.

12) **Règle particulière : Grutier :** L'employeur verse au grutier un montant équivalant à 0,75 $ 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.

12.1) **Règle particulière : Installateur de systèmes de sécurité :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,45 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité.

À moins de fournir le casque de sécurité et ses accessoires, l'employeur verse au salarié un montant de 0,05 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir le casque de sécurité.

13) **Règle particulière : Lignes de distribution d'énergie électrique (incluant le plantage des poteaux sur les lignes de distribution et sur le réseau téléphonique en réseau conjoint actif avec une ligne électrique), additions à des postes de distribution, de transformation d'énergie électrique et de transport existants :**

a) **Lignes de distribution d'énergie électrique (incluant le plantage des poteaux) :** En plus de l'indemnité prévue au paragraphe 5) du présent article, l'employeur verse au salarié un montant de 1,25 $ l'heure effectivement travaillée. Ce montant sert à indemniser le salarié de l'achat de tout vêtement ignifuge. Ce montant est porté à 1,35 $ à compter du 26 avril 2026, à 1,40 $ à compter du 25 avril 2027 et à 1,45 $ à compter du 30 avril 2028.

b) **Postes d'énergie électrique :** En plus de l'indemnité prévue au paragraphe 5), l'employeur verse au salarié un montant de 1,25 $ l'heure effectivement travaillée. Ce montant sert à indemniser le salarié de l'achat de tout vêtement ignifuge. Ce montant est porté à 1,35 $ à compter du 26 avril 2026, à 1,40 $ à compter du 25 avril 2027 et à 1,45 $ à compter du 30 avril 2028.

Cette indemnité ne s'applique pas à l'occasion de la construction d'un nouveau poste d'énergie électrique pourvu que le salarié soit affecté de façon exclusive à de tels travaux pour toute la durée du contrat et que tel contrat ne concerne que la construction d'un tel nouveau poste.

Lorsque le client de l'employeur exige que le salarié soit entièrement vêtu de vêtements ignifuges, les sous-paragraphes a) et b) ne s'appliquent pas et les vêtements ignifuges sont fournis et nettoyés par l'employeur.

Le présent sous-paragraphe ne s'applique pas à l'électricien.

14) **Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie :** 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. L'employeur fournit au salarié le casque de sécurité neuf.

15) **Règle particulière : Mécanicien de machines lourdes :** À moins de fournir les salopettes et les couvre-tout, l'employeur verse au salarié un montant de 0,10 $ pour chaque heure de travail effectuée.

16) **Règle particulière : Monteur-assembleur :** L'employeur verse au salarié un montant de 1,40 $ l'heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir le harnais y compris deux liens absorbeurs d'énergie (ce qui n'inclus pas le harnais ignifuge et les deux liens absorbeurs d'énergie lors de l'exécution de travaux à chaud), le masque à souder et ses composantes, les bottes de sécurité, les casques de sécurité et ses accessoires, les gants (ce qui n'inclus pas les mitaines de soudeur), les lunettes de sécurité et la gaine protégeant le harnais de sécurité. Les équipements de sécurité doivent être conformes au Code de sécurité.

17) **Règle particulière : Peintre, peintre-tireur de joints :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,80 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les équipements de protection individuelle tels que bottes et casque de sécurité, gants et salopettes.

18) **Règle particulière : Poseur de revêtements souples :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,90 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et leurs accessoires ainsi que les lunettes de sécurité et les genouillères. 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-haut prévu, d'exiger des salariés à son emploi le port d'un casque qu'il leur fournit à ses frais.

19) **Règle particulière : Poseur de systèmes intérieurs et salarié affecté à la pose de planches de gypse :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,80 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et leurs 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-haut prévu, d'exiger des salariés à son emploi le port d'un casque qu'il leur fournit à ses frais.

20) **Règle particulière : Soudeur alimentation, soudeur distribution, soudeur pipeline, soudeur en tuyauterie et tuyauteur :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,75 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, le coupe-vent et le manteau d'hiver. Cependant, l'employeur fournit gratuitement le casque de sécurité à ses salariés.

21) **Règle particulière : Scaphandrier (plongeur professionnel) :** L'employeur verse au salarié un montant de 1,50 $ pour chaque heure effectivement travaillée afin d'indemniser ce salarié pour l'achat et l'entretien des équipements de plongée notamment le costume sec, le costume eau chaude, le costume humide 7 mm et 3 mm, les chaussons pour les costumes secs ou humides, les plombs de cheville, la cagoule de casque de plongée, les sous-vêtements du costume sec, les bottes du costume à eau chaude, le couteau et le sac de transport. Ce montant sera porté à 2,00 $ à compter du 26 avril 2026.

L'employeur se réserve le droit de vérifier si le salarié a tous les équipements énumérés au 1er alinéa. Dans le cas contraire, l'employeur peut cesser de payer l'indemnité jusqu'au moment ou le salarié démontre qu'il fournit les équipements identifiés ci-haut.

22) **Règle particulière : Opérateur tel que défini au paragraphe 25 de l'article 1.01 à l'exception du grutier :** L'employeur verse au salarié un montant de 0,85 $ pour chaque heure effectivement travaillée pour répondre à son obligation de fournir les bottes de sécurité, les gants de sécurité, les casques et leurs accessoires ainsi que les lunettes de sécurité.

26.06.1 Indemnités relatives aux équipements de sécurité : Les indemnités relatives aux équipements de sécurité constituent un dédommagement pour les frais encourus par le salarié pour se procurer les équipements de sécurité énumérés ci-avant et ne peuvent être considérés comme un avantage pécuniaire pour le salarié.

26.07 Premiers soins, salarié accidenté et réadaptation :

1) **Premiers soins :**

a) Il doit y avoir sur tous les chantiers de construction au moins l'équipement de premiers soins exigé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1) et les règlements adoptés pour son application. Le maître d'œuvre doit faire connaître le nom de la personne qui voit à dispenser les premiers soins et l'endroit où se trouve cet équipement.

b) Sur tous les chantiers de construction de plus de dix salariés, le maître d'œuvre doit s'assurer qu'au moins un de ses salariés est en mesure de prodiguer les premiers soins à un salarié qui se blesse au travail.

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

2) **Salarié accidenté :**

a) Le salarié victime d'une lésion professionnelle doit informer son employeur sans délai.

b) L'employeur doit prendre note de toute lésion professionnelle ou incident et en informer par écrit et sans délai la CNESST. Copie de tel rapport est remise au salarié.

c) Le salarié qui, en raison d'une lésion professionnelle, est incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par l'employeur ou son assureur, s'ils ne sont pas payés par la CNESST.

3) **Réadaptation :**

a) L'employeur doit réintégrer dans son emploi, à la condition qu'il y ait du travail dans son métier, spécialité ou occupation, le salarié qui, à la suite d'une lésion professionnelle, présente un certificat médical attestant de sa capacité à exercer l'emploi.

b) Lorsqu'un travailleur victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, son employeur lui verse son salaire net pour chaque jour ou partie de jour où ce travailleur doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

La CNESST rembourse à l'employeur, sur demande, le salaire qu'il a payé en vertu du premier alinéa, sauf lorsque le travailleur s'est absenté de son travail pour subir un examen médical requis par son employeur.

26.08 Local fourni par l'employeur :

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

a) être convenablement aéré, éclairé et où il est interdit de fumer ;

b) être chauffé à au moins 20 degrés Celsius ;

c) être maintenu en bon état de propreté ;

d) être pourvu de crochet pour suspendre les vêtements ;

e) être pourvu de tables et de sièges en nombre suffisant pour le nombre de travailleurs qui vont y manger simultanément ;

f) être pourvu de récipients à couvercle pour y déposer les déchets ;

g) mesurer dans toutes ses dimensions au moins 2.3 mètres ;

h) offrir une surface d'au moins 1.1 m2 par personne qui y prend un repas.

De plus, ce local ne doit pas servir à l'entreposage de matériaux, équipements ou outils.

2) **Règle particulière : Scaphandrier (plongeur professionnel) :** L'employeur qui embauche au moins trois scaphandriers pendant plus de quinze jours doit mettre à leur disposition un local pour qu'ils se changent et entreposent leurs équipements de plongée personnels.

Ce local :

a) doit être convenablement aéré et éclairé ;

b) doit être chauffé minimalement à 20 ^{0}C ;

c) doit être constamment tenu propre ;

d) doit être doté de crochets pour suspendre les vêtements de plongée ;

e) ne doit pas servir à l'entreposage des matériaux ou d'outils ;

f) doit disposer d'un minimum de cinq pieds carrés par scaphandrier ;

g) ne doit pas servir pour prendre les repas.

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

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

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

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

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

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

L'opération d'une seconde grue, sur le même chantier, peut être faite par un compagnon sans l'assistance d'un autre compagnon ou d'un apprenti.

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

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

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

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

Cependant, l'opération d'une grue télescopique d'une capacité nominale de 141 tonnes ou plus montée sur camion requiert les services d'un compagnon assisté d'un autre compagnon si disponible, sinon d'un apprenti. Lorsque le deuxième homme est un compagnon, il reçoit 100 % du taux de salaire de son métier. Si le deuxième homme est un apprenti, il reçoit le salaire correspondant à sa période d'apprentissage. Le deuxième homme n'a pas droit aux primes prévues à l'article 23.15.

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

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

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

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

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

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

7) Lorsque l'employeur néglige ou refuse de fournir un deuxième homme tel que prévu aux paragraphes précédents, le salarié n'est pas tenu d'effectuer le travail tant et aussi longtemps que l'employeur n'a pas rempli les exigences du présent article. Le salarié ne pourra en aucun temps être pénalisé, ni subir de mesures disciplinaires ou discriminatoires, parce qu'il a refusé d'effectuer le travail dans de telles circonstances.

8) **Locateur de grue et grutier à l'emploi d'un poseur de pilotis :** Lorsqu'un grutier, à la demande de l'employeur, doit suivre un cours de formation exigé par le donneur d'ouvrage, il est rémunéré à 50 % de son taux de salaire, sauf dans le cas où il est requis de se présenter au chantier avec une grue ou un équipement, auquel cas il est rémunéré à son taux de salaire.

26.10 Règle particulière : Mécanicien en protection-incendie : Dans le cas d'intempéries, l'employeur doit fournir des habits de pluie convenables ; sinon le salarié n'est pas tenu de travailler et l'employeur ne peut exercer aucune mesure disciplinaire.

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

1) **Abri :**

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

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

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

Le sous-paragraphe b) du présent article ne s'applique pas aux travaux exécutés en milieu urbain.

2) **Communications :** Dans les endroits isolés, l'employeur maintient, en tout temps, le contact radio ou téléphone fonctionnel, afin d'assurer des secours rapides en cas d'accident. De plus, il fournit un moyen de communication à chaque équipe pour demander de l'aide en cas d'urgence. Si un salarié doit travailler seul dans un endroit isolé, le présent paragraphe s'applique également.

3) **Bien-être :** L'employeur fournit gratuitement les insecticides et les filets faciaux nécessaires aux salariés qui travaillent dans des endroits exposés aux moustiques.

4) a) **Sessions d'étude :** L'employeur doit se servir mensuellement d'une partie des heures non travaillées, à cause de travail contremandé ou arrêté (article 19.02), afin de donner des sessions d'étude sur la prévention, la sécurité et les premiers soins.

b) Nonobstant le sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 26.07, le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour cette journée ainsi que la rémunération à laquelle il a droit en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A -3.001). Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. S'il encourt des frais de transport pour se rendre à l'hôpital, ces frais sont payés par l'employeur ou son assureur, s'ils ne le sont pas par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

c) Le salarié qui, à la demande de l'employeur, doit suivre en cours d'emploi un cours de formation ou une session d'information requis pour l'exercice de son travail a droit à son taux de salaire, aux dispositions relatives aux avantages sociaux et à l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie ainsi qu'à l'application de l'article 24.13, s'il y a lieu.

De plus, l'employeur qui identifie un salarié pour être affecté sur un chantier et qui demande au salarié de suivre une formation d'accueil pour avoir accès à ce chantier, doit payer ce qui est prévu à l'alinéa précédent en autant que le salarié se présente au travail au moment convenu. Le temps consacré à la formation d'accueil est ajouté à la rémunération de la première paie.

Les dispositions du présent sous-paragraphe s'appliquent pour les sessions d'information et les formations qu'elles soient offertes en ligne ou en présentiel.

Le même principe s'applique lorsque tel cours ou session est requis par le client de l'employeur.

Sous réserve du sous-paragraphe d) du présent article, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à l'obligation de formation prévue

à l'article 7 du Règlement sur la délivrance des certificats de compétence.

d) L'employeur doit accorder un congé sans solde au titulaire d'un certificat de compétence apprenti ou d'un certificat de compétence occupation pour lui permettre de suivre une formation obligatoire afin de conserver ou de renouveler son certificat de compétence.

Le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins cinq jours ouvrables avant le début du congé. Le travailleur doit remettre à l'employeur la lettre de la Commission de la construction du Québec confirmant son inscription au cours de formation obligatoire.

26.12 **Opérateur d'équipement lourd :** Chaque rouleau compacteur et chaque bouteur d'une largeur de plus de 48 pouces doit être muni d'une cabine et d'un système de chauffage lors de travail par temps froid. Cette disposition ne s'applique pas au rouleau affecté à des travaux de pose d'asphalte et de revêtement de chaussées.

26.13 **Moyens de communication :** Pendant les heures de travail, l'employeur doit prendre les dispositions nécessaires pour que le salarié puisse être rapidement informé, à défaut de pouvoir être rejoint, en cas d'urgence affectant un membre de sa famille.

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

Section XXVII

CONGÉS SPÉCIAUX

27.01 Les dispositions de la « Section V.0.1 - Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel » et de la « Section V.1 – Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales » du « Chapitre IV – Les normes du travail » de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) qui sont applicables au salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20), lesquelles sont reproduites en annexe Z-10 de la présente convention collective, font partie intégrante de cette dernière.

27.02 **Protection :** Aucun salarié ne doit être mis à pied ni subir des mesures discriminatoires ou disciplinaires parce qu'il se prévaut d'un congé spécial accordé en vertu de la présente section et l'employeur doit le reprendre à son emploi le premier jour ouvrable suivant le congé spécial accordé

en vertu de la présente section, à la condition qu'il y ait du travail dans son métier, sa spécialité ou son occupation.

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

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

a) en cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, pour une période n'excédant pas douze mois ;

b) en cas d'accident grave ou de maladie grave d'un parent proche du salarié, soit du père, de la mère, du frère, de la sœur, du conjoint ou d'un enfant pour une période maximale de trois jours ou de cinq jours maximum dans le cas du salarié affecté sur un chantier isolé, sur le territoire de la Baie-James, sur un projet hydroélectrique au nord du 55e parallèle (y compris Grande-Baleine) ou sur un chantier à baraquement ;

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

d) en cas de mariage du père, de la mère ou de l'enfant du salarié, pour une période maximale de deux jours et l'employeur doit en être avisé au moins cinq jours avant l'événement ;

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

f) en cas de décès du père, de la mère, du frère, de la sœur, des grands-parents biologiques, du beau-père ou de la belle-mère :

i) quatre jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur ; ou

ii) cinq jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié affecté sur les chantiers isolés, territoire de la Baie-James et les chantiers situés au nord du 55e 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 quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante de décès.

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

i) six jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié ayant quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur ;

ii) six jours au maximum dont deux jours ouvrables, s'il y a lieu, avec solde dans le cas du salarié affecté sur les chantiers isolés, territoire de la Baie-James et les chantiers situés au nord du 55e 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 quinze jours ouvrables ou plus de service pour le même employeur, sur présentation d'une preuve suffisante du décès.

27.04 **Assignation de témoins :** L'employeur doit accorder un congé sans paye 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.

27.05 **Juré :** Dès qu'un salarié est appelé à agir comme juré, il se voit accorder un congé sans paye 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.

27.06 **Congé de maternité, de paternité et parental :** Tout salarié a droit au congé de maternité, de paternité et parental selon les conditions prévues aux articles 81.1 à 81.17 dans la Loi sur les normes du travail dont les dispositions sont reproduites à l'annexe Z-10.

Section XXVIII

AVANTAGES SOCIAUX

28.01 **Régime :** Les régimes d'assurance-vie, d'assurance-salaire et d'assurance-maladie ainsi que le régime supplémentaire de rentes sont ceux prévus par le règlement de la Commission. Un ou des régimes complémentaires peuvent être créés pour des bénéfices en excédent du régime de base. Dans ce cas toutefois, tout coût administratif additionnel d'implantation ou d'opération doit être absorbé à même les sommes accumulées pour le régime complémentaire concerné.

De plus, les sommes requises pour assurer les couvertures des régimes complémentaires d'assurance, qui sont transférées des caisses supplémentaires à la caisse de prévoyance collective, doivent être suffisantes pour rencontrer le paiement des bénéfices en excédent de ceux prévus au régime de base.

Afin de garantir la pérennité des régimes d'assurance, les parties, en collaboration avec la Commission, se sont engagées dans un processus de révision des régimes d'assurance. Ce processus a permis d'introduire des mécanismes automatiques de régulation garantissant l'autonomie financière des régimes d'assurance pendant la durée de la convention collective et d'établir un mécanisme d'utilisation des surplus.

28.02 **Décisions quant à l'utilisation des fonds :** Sous réserve de toute disposition législative applicable, les décisions quant à l'utilisation des fonds de sécurité sociale lient la Commission et sont prises par le Comité formé par le Ministre en vertu de l'article 18.14.1 de la Loi.

28.03 **Cotisations patronale et salariale :**

1) **Caisse de prévoyance collective :** Les cotisations patronale et salariale à la caisse de prévoyance collective pourront être diminuées à parts égales à la suite des travaux du groupe de travail prévu à l'annexe W.

a) **Cotisation patronale :** À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié visé est augmentée de 0,25 $ et fixée à 2,93 $ par heure travaillée, versée à la caisse de prévoyance collective.

Le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) d'un montant obtenu en multipliant la cotisation totale versée par l'employeur et par le salarié à la caisse de prévoyance collective, par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévue à la convention collective du secteur institutionnel et commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation patronale est augmentée à 3,11 $ à compter du 26 avril 2026, à 3,31 $ à compter du 25 avril 2027 et à 3,48 $ à compter du 30 avril 2028.

Les taxes applicables à la cotisation patronale sont prélevées selon les pratiques usuelles passées de la CCQ.

b) **Cotisation salariale :** À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la cotisation versée par tout salarié visé est fixée à 0,68 $ par heure travaillée, versée à la caisse de prévoyance collective.

Le montant de la cotisation versée par tout salarié visé est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) d'un montant obtenu en multipliant la cotisation totale versée par l'employeur et par le salarié à la caisse de prévoyance collective, par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel et commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation salariale est augmentée à 0,86 $ à compter du 26 avril 2026, à 1,06 $ à compter du 25 avril 2027 et à 1,23 $ à compter du 30 avril 2028.

Les taxes applicables à la cotisation salariale sont calculées selon les pratiques usuelles passées également applicables à la cotisation patronale, puis ajoutées à la cotisation salariale et prélevées sur la paie du salarié.

2) **Caisse de retraite :**

a) **Cotisation patronale (à l'exception de l'apprenti) :** À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est fixée à 4,96 $ par heure travaillée, versée à la caisse de retraite.

Le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) en multipliant la cotisation versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévue à la convention collective du secteur institutionnel et commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation patronale est augmentée à 5,21 $ à compter du 26 avril 2026, à 5,47 $ à compter du 25 avril 2027 et à 5,69 $ à compter du 30 avril 2028.

De la même manière, le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout salarié est augmenté à compter du 29 avril 2029 en multipliant la cotisation versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévue à la convention collective du secteur institutionnel et commercial.

Ces montants peuvent être répartis entre le compte général et le compte complémentaire selon les dispositions du Règlement sur les avantages sociaux, étant convenu que le service passé ne couvre que les heures travaillées avant le 26 décembre 2004.

b) **Cotisation patronale pour l'apprenti :** À compter de l'entrée en vigueur de la convention collective, la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout apprenti est fixée à 4,09 $ par heure travaillée, versée à la caisse de retraite.

Le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout apprenti est augmenté annuellement (aux mêmes dates que les augmentations de salaire) en multipliant la cotisation versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel et commercial. Ce principe a une portée à long terme et ne pourra être mis en cause lors de négociations futures.

En application du paragraphe précédent, la cotisation patronale est augmentée à 4,29 $ à compter du 26 avril 2026, à 4,50 $ à compter du 25 avril 2027, et à 4,68 $ à compter du 30 avril 2028.

De la même manière, le montant de la cotisation versée par l'employeur pour le compte de tout apprenti est augmenté à compter du 29 avril 2029 d'un montant obtenu en multipliant la cotisation versée par l'employeur par le pourcentage d'augmentation du salaire pour l'année prévu à la convention collective du secteur institutionnel et commercial.

Ces montants peuvent être répartis entre le compte général et le compte complémentaire selon les dispositions du Règlement sur les avantages sociaux, étant convenu que le service passé ne couvre que les heures travaillées avant le 26 décembre 2004.

c) **Cotisation salariale :** La cotisation à la caisse de retraite précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié visé par la convention collective est de 0,80 $ pour chaque heure travaillée ou celles fixées par les règles particulières, s'il y en a.

La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié sera modifiée selon les dispositions prévues au Règlement sur les avantages sociaux lorsque, pour le régime de retraite, la somme de la cotisation patronale pour service courant et de la cotisation salariale excédera le maximum de 18 % de la somme de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Cet excédent réduit la cotisation salariale prévue à la règle particulière ou à la règle générale, le cas échéant.

3) **Remise à la Commission :** L'employeur remet à la Commission, en même temps que le rapport mensuel prévu au Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant, sa propre cotisation ainsi que celle retenue pour ses salariés.

28.04 Règle particulière : Mécanicien d'ascenseur : L'application des dispositions de la présente section est suspendue dans le cas d'un mécanicien d'ascenseur assujetti au Canadian Elevator Industry Welfare Plan et au Canadian Elevator Industry Pension Plan.

Toutefois, dans un tel cas, la cotisation patronale correspond à celle établie dans le sous-paragraphe a) du paragraphe 1) ainsi que les sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 2) de l'article 28.03. De plus, dans un tel cas, la cotisation salariale prévue au sous-paragraphe b) du parapgraphe 1) de l'article 28.03 est remplacée par celle prévue au Canadian Elevator Industry Welfare Plan, et celle prévue au sous-paragraphe c) du parapgraphe 2) de l'article 28.03 est remplacée par celle prévue au Canadian Elevator Industry Pension Plan.

28.05 Règles particulières : Électricien et installateur de systèmes de sécurité : Les cotisations patronale et salariale versées aux régimes d'avantages sociaux à l'égard d'un électricien et d'un installateur de systèmes de sécurité (compagnon et apprenti) s'établissent comme suit :

L'article 28.03 s'applique aux électriciens et installateurs de systèmes de sécurité. L'article 28.03 ne peut être modifié à leur égard sans leur autorisation écrite.

1) **Caisse supplémentaire de prévoyance collective :** La cotisation horaire versée par l'employeur à la caisse supplémentaire de prévoyance collective pour le compte de tout électricien et installateur de systèmes de sécurité (compagnon et apprenti) est fixée à 1,5 % du taux de salaire de l'électricien, moins un montant de 0,25 $.

2) **Caisse de retraite - Cotisation salariale :**

Nonobstant l'article 28.03 2), la cotisation salariale à la caisse de retraite sur le salaire de tout compagnon électricien et installateur de systèmes de sécurité est fixée à 9 % de son taux de salaire pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Nonobstant l'article 28.03 2), la cotisation salariale à la caisse de retraite de tout apprenti électricien et installateur de systèmes de sécurité est de 4,5 % de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie, minimum 0,80 $.

3) La cotisation précomptée par l'employeur sur le salaire de tout salarié sera modifiée selon les dispositions prévues au Règlement sur les avantages sociaux lorsque, pour le régime de retraite, la somme de la cotisation patronale pour service courant et de la cotisation salariale excédera le maximum de 18 % de la somme de son taux de salaire augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Cet excédent réduit la cotisation salariale prévue à la règle particulière ou à la règle générale, le cas échéant.

4) Les frais d'administration de ce régime particulier sont payés de la façon prévue à l'article 28.01.

5) L'employeur remet à la Commission, en même temps que le rapport mensuel prévu au Règlement sur le registre, le rapport mensuel, les avis des employeurs et la désignation d'un représentant, sa propre cotisation ainsi que celle retenue pour ses salariés.

28.06 Cotisations : Règle particulière :

1) **Briqueteur-maçon :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,28 $ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance. Ce montant est porté à 0,33 $ à compter du 26 avril 2026, à 0,38 $ à compter du 25 avril 2027 et à 0,43 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de briqueteur-maçon par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

2) **Calorifugeur :**

a) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 10 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

b) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

c) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,45 $ par heure travaillée. Cet excédent sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de calorifugeur par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce métier.

3) **Carreleur et manœuvre spécialisé (carreleur) :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon, apprenti et manœuvre (carreleur) est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,28 $ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance. Ce montant est porté à 0,33 $ à compter du 26 avril 2026, à 0,38 $ à compter du 25 avril 2027 et à 0,43 $ à compter du 30 avril 2028.

Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de carreleur et l'occupation de manœuvre (carreleur) par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

b) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon, d'un apprenti et d'un manœuvre (carreleur) est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

4) **Charpentier-menuisier :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,17 $ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance. Ce montant est porté à 0,18 $ à compter du 26 avril 2026, à 0,20 $ à compter du 25 avril 2027 et à 0,22 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de charpentier-menuisier par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

5) **Chaudronnier :**

a) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un soudeur chaudronnier est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

b) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

c) À compter du 26 avril 2026, la cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe

1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,50 $ par heure travaillée. Cet excédent sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de chaudronnier par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce métier.

6) **Cimentier-applicateur :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,28 $ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance. Ce montant est porté à 0,33 $ à compter du 26 avril 2026, à 0,38 $ à compter du 25 avril 2027 et à 0,43 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de cimentier-applicateur par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

7) **Couvreur :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 1,5 % du taux de salaire de jour du compagnon couvreur moins 0,145 $ pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de couvreur par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels

obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

8) **Ferblantier :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,25 $ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

En raison du congé de cotisation au fonds de la qualification de soudage prévu à l'article 25.06 5) a), l'employeur versera 0,01 $ de plus par heure travaillée pour la durée de la présente convention collective

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de ferblantier par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

9) **Poseur d'armature du béton :**

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

10) **Frigoriste :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon moins 0,10 $ pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de frigoriste par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

d) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

11) **Grutier :**

a) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

12) **Mécanicien d'ascenseur non assujetti au « *Canadian Elevator Industry Welfare Plan* » et au « *Canadian Elevator Indutry Pension Plan* » :**

a) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 11 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

13) **Mécanicien de chantier (mécanicien industriel) :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon mécanicien de chantier moins 0,207 $ pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de mécanicien de chantier par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

14) **Mécanicien en protection-incendie :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon moins 0,10 $ pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de mécanicien en protection-incendie par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

15) **Monteur-assembleur :**

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un soudeur de ce métier est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

16) **Monteur-mécanicien (vitrier) :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,20 $ pour chaque heure travaillée. Ce montant est porté à 0,25 $ à compter du 26 avril 2026, à 0,30 $ à compter du 25 avril 2027 et à 0,35 $ à compter du 30 avril 2028. Cet excédent sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de monteur-mécanicien (vitrier) par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce métier.

b) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au 1er alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

17) **Opérateur tel que défini au paragraphe 25 de l'article 1.01 à l'exception du grutier :**

a) La cotisation versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte des salariés mentionnés est fixée à la cotisation prévue au sous- paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03 plus la somme de 0,60 $ pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance. Ce montant est porté à 0,61 $ à compter du 26 avril 2026 et à 0,62 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour les salariés mentionnés par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce métier.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un opérateur tel que défini au paragraphe 25 de l'article 1.01 à l'exception du grutier est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au 1er alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

18) **Peintre et peintre-tireur de joints :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,20 $ par heure travaillée. Ce montant est porté à 0,21 $ à compter du 25 avril 2027. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de peintre et peintre-tireur de joints par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au 1er alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

19) **Plâtrier et plâtrier-tireur de joints :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon et apprenti est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,28 $ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance. Ce montant est porté à 0,33 $ à compter du 26 avril 2026, à 0,38 $ à compter du 25 avril 2027 et à 0,43 $ à compter du 30 avril 2028.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de plâtrier par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

20) *(texte abrogé)*

21) **Poseur de revêtements souples :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

22) **Poseur de systèmes intérieurs :** La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

23) *(texte abrogé)*

24) **Tuyauteur et soudeur en tuyauterie, y compris celui du pipeline et des réseaux de distribution et d'alimentation :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte de tout compagnon, apprenti et

tout soudeur en tuyauterie, y compris celui du pipeline et des réseaux de distribution et d'alimentation est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 1,5 % du taux de salaire du compagnon ou soudeur en tuyauterie, selon le cas, pour chaque heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon et du soudeur en tuyauterie, y compris celui du pipeline et des réseaux de distribution et d'alimentation, est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un apprenti, est fixée à 6 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie. Ce pourcentage est porté à 6,5 % à compter du 26 avril 2026, à 7 % à compter du 25 avril 2027 et à 7,5 % à compter du 30 avril 2028.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier et deuxième alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

25) **Diverses occupations :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour un opérateur de pompes et compresseurs, un homme de service sur machines lourdes et un préposé aux pneus et débosselage est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,55 $ par heure travaillée. Ce montant est porté à 0,56 $ à compter du 25 avril 2027. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective les salariés mentionnés à l'alinéa précédent par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un opérateur de pompes et compresseurs, d'un homme de service sur machines lourdes et d'un préposé aux pneus et débosselage est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

26) **Occupations :**

a) La cotisation patronale versée par l'employeur à la caisse de prévoyance collective (assurance) pour le compte des salariés exerçant une occupation à l'exception de ceux prévus au paragraphe précédent est fixée à la cotisation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,55 $ par heure travaillée. Cet excédent est versé à la caisse supplémentaire d'assurance. Ce montant est porté à 0,56 $ à compter du 25 avril 2027.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective les salariés mentionnés à l'alinéa précédent par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire des salariés exerçant une occupation, à l'exception de ceux prévus au paragraphe précédent, du gardien et du commis, est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

La cotisation salariale précomptée sur le salaire du gardien et du commis, est fixée à 6,5 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

27) **Salariés mentionnés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4 à l'exception de l'électricien :**

a) La cotisation versée par l'employeur pour le compte de tous les salariés mentionnés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4 à l'exception de l'électricien est majorée de 0,50 $ pour chaque heure travaillée et est versée à la caisse supplémentaire d'assurance.

b) Cette somme sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour les salariés mentionnés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4 à l'exception des électriciens par la constitution d'une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

c) La cotisation salariale précomptée sur le salaire des salariés mentionnés aux annexes E-1, E-2, E-3 et E-4, à l'exception des électriciens et du gardien, est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue au premier alinéa sera ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

28) **Regroupement de régimes complémentaires d'assurance :** En tout temps, tout régime complémentaire d'assurance constitué en application de l'article 28.01 peut se regrouper avec un ou plusieurs autres régimes complémentaires d'assurance en constituant une caisse supplémentaire d'assurance propre à ce regroupement de régimes.

28.07 Règle particulière : Électricien et installateur de systèmes de sécurité :

a) **Électricien et installateur de systèmes de sécurité :** À la cotisation patronale versée pour le compte de tout électricien et tout installateur de systèmes de sécurité compagnon ou apprenti prévue à l'article 28.05, s'ajoute à la caisse supplémentaire de prévoyance collective un montant de 0,213 $ pour chaque heure travaillée.

b) **Électricien :** Lorsque les conditions prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 3) de l'article 25.06 le prévoient, un montant de 0,01 $ pour chaque heure travaillée s'ajoute à la cotisation patronale versée en vertu de l'article 28.05 pour le compte de tout salarié électricien compagnon ou apprenti. Ce montant est versé à la caisse supplémentaire de prévoyance collective.

Section XXIX

PRIORITÉ DU TEXTE

29.01 Le texte français de la convention collective fait autorité et, en conséquence, aucune version anglaise ne peut être invoquée à l'encontre du texte français.

Section XXX

ACTIVITÉS INTERDITES

30.01 Limitation de la production : Nulle association de salariés, nul dirigeant, délégué, agent d'affaires ou représentant d'une telle association ou nul salarié ne doit ordonner, encourager ou appuyer une grève ou un ralentissement de travail pendant la durée de la convention collective ou y prendre part.

30.02 Réunion au lieu de travail : Une association de salariés ne doit tenir aucune réunion de ses membres au lieu de travail sans le consentement de l'employeur.

30.03 Grève et lock-out : La grève et le lock-out sont prohibés pendant la durée de la convention collective.

30.04 Actions des assujettis : Nulle association de salariés ou personne agissant dans l'intérêt d'une telle association ou d'un groupe de salariés, ni aucun employeur ne peuvent poser un acte qui contreviendrait à la convention collective ou à toute loi ou règlement applicable à l'industrie de la construction.

En conséquence, rien dans la convention collective ne peut avoir pour effet de permettre une action interdite ou une dérogation à quelque loi ou règlement.

Section XXXI

(Abrogée)

Section XXXII

Abrogée

Section XXXIII

DURÉE ET VALIDITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.01 **Durée :** La convention collective entre en vigueur le 27 avril 2025 et se termine le 30 avril 2029.

33.02 **Disposition contraire à la loi :** Toute disposition de la convention collective qui pourrait être contraire à la loi ou aux règlements adoptés pour son application est nulle et sans effet.

Cependant, la nullité d'une telle disposition n'affecte en rien la validité des autres dispositions.

33.03 **Respect de la convention collective :** La présente convention constitue un minimum et un maximum en ce qui concerne les conditions normatives et monétaires. Toute renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention collective est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

Dans le cadre des travaux d'installation de pipeline pour le transport de gaz naturel ou de pétrole et pour les réseaux de distribution de gaz naturel, les parties reconnaissent que les employeurs appliquent de longue date des conditions de travail propres au tuyauteur, à l'opérateur de grue latérale et au soudeur en tuyauterie (spécialité pipeline et distribution) et ce, compte tenu de la compétence particulière de ceux-ci. En conséquence de cette pratique établie et nonobstant l'alinéa précédent, le présent article n'interdit pas à un employeur d'accorder aux salariés visés des conditions normatives et monétaires supplémentaires qui ne sont pas prévues à la convention collective.

33.04 **Maintien des conditions :** À l'expiration de la convention collective, toutes et chacune des conditions de la convention collective échue seront maintenues tant et aussi longtemps qu'il n'y aura aucun ralentissement ou arrêt de travail déclenché ou commandé officiellement ou non. Dans le cas d'un ralentissement ou un arrêt de travail, les conditions de travail ne s'appliquent plus à l'égard des métiers, spécialités ou occupations qui auront déclenché, commandé ou participé à tel ralentissement ou arrêt de travail. La présente clause n'a plus d'effet et est réputée non écrite dès la signature d'une nouvelle convention collective entre les parties habilitées à négocier.

33.05 **Entente sur la rétroactivité :** À compter du 29 avril 2029, l'ensemble des taux de salaire prévus à la convention collective et applicables en date du 28 avril 2029 sont majorés d'un pourcentage égal à celui du taux d'inflation, additionné de 0,5 %, où le pourcentage égal à celui de l'inflation équivaut à la formule suivante : (Indice des prix à la consommation mensuel moyen 2028 divisé par Indice des prix à la consommation mensuel moyen 2027) - 1) x 100) ;

L'indice des prix à la consommation mensuel moyen 2028 mentionné au paragraphe précédent correspond à la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Québec pour chaque mois au cours de la période de 12 mois prenant fin le 31 décembre 2028, tel qu'apparaissant chaque mois au Tableau 18-10-0004-01 (anciennement CANSIM 326-0020) publié mensuellement par Statistiques Canada, pour l'ensemble des produits (2002=100) (Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé) ;

L'indice des prix à la consommation mensuel moyen 2027 mentionné au premier paragraphe correspond à la moyenne de l'indice des prix à la consommation au Québec pour chaque mois au cours de la période de 12 mois prenant fin le 31 décembre 2027, tel qu'apparaissant chaque mois au Tableau 18-10-0004-01 (anciennement CANSIM 326-0020) publié mensuellement par Statistiques Canada, pour l'ensemble des produits (2002=100) (Indice des prix à la consommation mensuel, non désaisonnalisé) ;

L'augmentation salariale prévue à la présente clause se doit dans tous les cas d'être dans une fourchette d'augmentation située entre 2,5 % et 4,0 % ;

En contrepartie de l'augmentation salariale prévue à la présente clause, les Parties s'engagent à ne négocier aucune rétroactivité salariale lors du renouvellement de la prochaine convention collective, applicable de 2029 à 2033 ;

Section XXXIV

COMITÉ D'INTERPRÉTATION ET PROCÉDURE PRÉALABLE AU GRIEF D'INTERPRÉTATION

34.01 **Mandat :** Dans l'objectif d'éviter un grief d'interprétation prévu au deuxième alinéa de l'article 62 de la Loi R-20 et compte tenu de la volonté des parties signataires de respecter le véritable esprit des dispositions de la convention collective, il est convenu de créer un comité paritaire ayant pour mandat de disposer des conflits relatifs à l'interprétation de la convention collective.

34.02 **Composition du comité :** Le comité est formé d'un maximum de dix personnes : cinq désignées par l'ACRGTQ et cinq désignées par les associations représentatives signataires. Il est entendu que lorsque le conflit d'interprétation concerne l'application d'une clause particulière, un représentant syndical du métier ou de l'occupation concerné a le droit d'être présent. La Commission assure au comité un soutien technique, de recherche et d'analyse.

34.03 **Soumission d'un conflit :** L'employeur ou l'ACRGTQ ainsi qu'une association représentative peuvent soumettre par écrit au comité le conflit d'interprétation.

Le comité doit se réunir dans les cinq jours ouvrables suivants l'avis mentionné au 1er alinéa.

34.04 **Procédure :** Les parties impliquées dans le conflit d'interprétation peuvent, préalablement à la rencontre, soumettre au comité tout document et information nécessaires à l'étude de ce conflit.

Le comité doit interpréter les dispositions de la convention collective sur lesquelles porte le conflit. Pour ce faire, il peut s'adjoindre les services de toute personne susceptible d'aider au règlement du conflit.

34.05 **Processus décisionnel :** Lorsque le comité s'entend sur l'interprétation à donner aux dispositions de la convention collective, il rédige un avis à cet effet. Cet avis est transmis à la Commission de la construction du Québec.

Lorsque le comité ne parvient pas à résoudre la difficulté d'interprétation, l'une des parties pourra avoir recours au grief d'interprétation tel qu'il est prévu à l'article 11.02.

34.06 *(texte abrogé)*

Annexe A

Région de l'agglomération montréalaise : Comprend les comtés de l'Île-de-Montréal, Île-Jésus, Chambly, une partie des comtés de Verchères et La Prairie.

Elle renferme les cités et villes de Boucherville, Carignan, Chambly, Greenfield-Park, Laflèche, Lemoyne, Longueuil, Saint-Basile-le-Grand, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Hubert, Saint-Lambert, Laval, Anjou, Baie-d'Urfée, Beaconsfield, Côte-Saint-Luc, Dollard-des-Ormeaux, Dorval, Hampstead, Île-Dorval, Kirkland, Lachine, LaSalle, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Nord, Mont-Royal, Outremont, Pierrefonds, Pointe-aux-Trembles, Pointe-Claire, Roxboro, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Geneviève, Saint-Laurent, Saint-Léonard, Saint-Pierre, Verdun, Westmount, Brossard, Candiac, Delson, La Prairie, les villages de Varennes, Verchères, Senneville et les municipalités de Saint-Amable, Sainte-Anne-de-Varennes, Saint-François-Xavier-de-Verchères, Sainte-Julie, Saint-Marc, Sainte-Théodosie-Calixa-Lavallée, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Raphaël-de-l'Île-Bizard, Notre-Dame, Sainte-Catherine-d'Alexandre-de-Laprairie, Saint-Constant, Saint-Isodore, Saint-Mathieu, Saint-Philippe, Huntingdon, Châteauguay, Châteauguay-Centre, Léry, Mercier, Beauharnois, Maple-Grove, Salaberry-de-Valleyfield, Dorion, Vaudreuil, Ormstown, Melocheville, Saint-Timothée, Terrasse-Vaudreuil, Deux-Montagnes, Oka-sur-le-Lac, Saint-Eustache et Oka et le territoire de l'aéroport de Sainte-Scholastique, borné par le territoire de la municipalité de Sainte-Scholastique, mais non compris dans le territoire de cette municipalité.

Région de Québec : Celle qui est définie dans le Décret relatif à l'industrie de la construction (A.C. 1287-77 du 20 avril 1977).

Annexe B

SOUS-ANNEXE A

DÉFINITIONS DES OCCUPATIONS EXCLUSIVES À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Le principe de la juridiction exclusive consiste à restreindre au groupe particulier de salariés l'exercice de certaines occupations dites exclusives.

Toutefois, ce principe ne s'applique pas aux occupations ci-après énumérées sur les travaux relatifs aux lignes de transport et de distribution d'énergie électrique, aux postes de transformation d'énergie électrique ni aux réseaux de communication.

Le groupe particulier est défini comme étant celui qui regroupe tous les salariés ne détenant aucun certificat de compétence-compagnon ni carnet d'apprentissage en vertu du Règlement sur la formation.

En conséquence, un employeur ne peut affecter à ces occupations exclusives que des salariés ne détenant aucun certificat de compétence-compagnon ni carnet d'apprentissage.

Les occupations dites exclusives sont les suivantes :

1) **Boutefeu :** Le terme « boutefeu » désigne toute personne qui, conformément à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1), est détentrice d'un certificat valide de boutefeu et exécute tout travail régi par cette loi.

2) **Travailleur souterrain (mineur) :** Le terme « travailleur souterrain » désigne toute personne qui effectue des travaux de construction de tunnels en excluant les travaux exécutés à ciel ouvert, ceux exécutés par le soudeur et ceux qui, dans une même journée de travail, ne sont exécutés que partiellement ou occasionnellement sous terre, tels le transport des matériaux par camion.

   Compte tenu de ce qui précède, les travaux de construction de tunnels englobent toutes les fonctions exécutées sous terre, à l'exception de celles relevant de la juridiction des métiers décrits dans le Règlement sur la formation ainsi que du boutefeu, du foreur et de l'arpenteur. Ils sont considérés comme terminés lorsque le décoffrage du revêtement de béton ou le blindage est terminé, si tel revêtement de béton ou blindage s'avère nécessaire.

3) **Foreur :** Le terme « foreur » désigne toute personne qui opère un chariot de forage automoteur sur rail ou mobile. Le terme « chariot de forage automoteur » désigne tout chariot de forage mû par une force pneumatique ou hydraulique, que la source d'énergie soit générée par un équipement intégré ou non à ce chariot.

4) **Manœuvre pipeline :** Le terme « manœuvre pipeline » désigne toute personne qui effectue les travaux suivants :

   a) détecter les tuyaux enfouis à l'aide d'appareils nécessaires ;

   b) aider aux travaux effectués par le tracteur, excluant toutefois l'alignement et l'espacement de tuyaux ;

   c) maintenir le niveau d'excavation ;

   d) opérer une scie mécanique ;

   e) homme de tarière non mécanique ;

   f) écailler le roc sur des surfaces dangereuses ;

   g) travailler comme aide sur les camions de carburant ;

   h) contrôler la circulation sur le chantier ;

   i) opérer un lance sable, eau ou béton (nozzelman) ;

   j) opérer un marteau pneumatique ;

   k) opérer les pompes à eau à l'exception de celles utilisées par le tuyauteur et le soudeur en tuyauterie ;

   l) polir le tuyau avant d'appliquer le revêtement et le fermer à mesure qu'il est appliqué pour assurer une enveloppe constante ;

   m) travailler comme aide à l'opérateur sur la perceuse.

Annexe B

SOUS-ANNEXE B

DÉFINITIONS DES OCCUPATIONS COMMUNES À TOUTE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

1) **Chauffeur de chaudière à vapeur :** Toute personne qui dirige le fonctionnement de toute installation de chauffage ou de moteurs régie par la Loi sur les mécaniciens de machine fixes (L.R.Q., c. M -6) et les règlements adoptés pour son application.

2) **Opérateur de génératrice :** Toute personne qui dirige le fonctionnement des moteurs fixes à combustion interne du type diesel régie par la Loi sur les mécaniciens de machines fixes et les règlements adoptés pour son application.

3) **Gardien :** Toute personne qui exerce une fonction de surveillance générale dans un chantier de construction afin d'assurer la protection des biens et la sécurité des personnes.

4) **Scaphandrier (plongeur professionnel) :** Toute personne qui, vêtue d'un scaphandre ou équipée d'un appareil respiratoire, effectue un travail de construction, de réparation, d'installation, de démolition ou d'inspection d'équipement ou de structure sous la surface de l'eau.

5) **Magasinier :** Toute personne qui :

   a) reçoit, entrepose et distribue les matériaux, les fournitures, l'outillage ou l'équipement ;

   b) voit à ce que l'outillage et l'équipement soient entretenus normalement, sans être tenue d'en faire la réparation ;

   c) vérifie également si la marchandise reçue correspond aux réquisitions et aux factures ;

   d) maintient un inventaire permanent des entrées et sorties du matériel.

6) **Commis :** Toute personne qui effectue un travail clérical sur un chantier de construction tel que :

   a) le relevé du temps d'arrivée et de départ des salariés ;

   b) la compilation des heures de travail.

7) **Manœuvre (journalier) :** Toute personne qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des travailleurs qualifiés de métiers, des apprentis, des travailleurs détenant une classification ni des manœuvres spécialisés.

7.1) **Manœuvre en décontamination :** Toute personne affectée à des travaux de décontamination d'un bâtiment ou d'une structure en raison de la présence d'amiante, de moisissure, de béryllium ou de fientes d'animaux et celle affecté à des travaux de décontamination de sol qui nécessitent le port d'un masque à ventilation assisté ou à adduction d'air à débit continu ou à pression positive.

7.2) **Manœuvre en maçonnerie :**

   a) exécute divers travaux relatifs aux métiers de la truelle (briqueteur-maçon, cimentier-applicateur et plâtrier) notamment :

      i) le malaxage manuel ou mécanisé des ciments et des mortiers ;

      ii) le sciage à l'aide de la scie à maçonnerie ;

      iii) le montage et le démontage des échafaudages préfabriqués ;

      iv) la remise des matériaux nécessaires aux salariés spécialisés de ces métiers ;

      v) la conduite d'un chariot élévateur (*forklift*) (maximum cinq tonnes) ;

      vi) différents travaux de nettoyage dans l'exercice de ses fonctions.

7.3) **Manœuvre en travaux d'installation de conduite d'aqueduc et égouts :**

   a) **Premier poseur :** Personne qui exécute ses tâches dans la tranchée et qui est responsable :

      i) de la coordination des travaux;

      ii) de l'installation du laser d'égout;

      iii) de la pose de conduite d'égout et d'aqueduc et

      iv) de la communication avec l'opérateur de pelle notamment en ce qui concerne la sécurité des parois, des pentes d'excavation et de la profondeur de la tranchée.

      Le premier poseur exécute les autres tâches reliées à l'installation des conduites d'égout et aqueduc telles que la compaction des matériaux à l'aide de compacteur manuel, la pose des regards et des puisards ainsi que toutes autres tâches connexes aux travaux mentionnés au présent sous-paragraphe.

   b) **Deuxième poseur :** Personne qui travaille dans la tranchée en collaboration avec le premier poseur. Il assiste le premier poseur dans la pose de conduites d'égout et d'aqueduc. Il peut :

      i) assister l'opérateur de pelle lors de l'excavation à proximité des services d'utilité public;

ii) effectuer la compaction à l'aide de compacteur manuel et

iii) réaliser toutes autres tâches connexes reliées aux travaux mentionnés au présent sous-paragraphe.

Le deuxième poseur peut à l'occasion remplacer le premier poseur.

c) **Manœuvre à la préparation (Top man) :** Personne qui travaille en dehors de la tranchée et qui exécute :

i) l'assemblage de composantes de canalisation d'égout et d'aqueduc

ii) les prémontages pour le réseau d'aqueduc

iii) le contrôle de l'inventaire des matériaux, des équipements et des outils;

iv) la communication avec l'opérateur de machineries lourdes en lien avec le besoin des matériaux et

v) toutes autres tâches connexes reliées aux travaux mentionnés au présent sous-paragraphe.

8) **Manœuvre spécialisé :** Toute personne qui :

a) est affectée au chargement, au déchargement et à la manutention du ciment en vrac et à tous les travaux connexes à la coulée du béton incluant le treillis métallique non attaché pour plancher, en panneau ou en rouleau, mais excluant les travaux relatifs à la finition du béton, à la pose et à l'assemblage des tiges métalliques (acier d'armature) ;

b) opère une bouilloire portative pour fondre les bitumes devant servir de mordant, d'isolant ou d'imperméabilisation ;

c) opère les foreuses à marteau pneumatique, mécanique ou électrique ainsi qu'une boucharde (*bush hammer*) qui sert à boucharder le béton, sauf lorsque requis par les métiers aux fins d'installation de pièces et d'équipement ;

d) râcle des matériaux bitumineux pour la construction et la réparation des pavages, lissoir (*smoother*) et petit rouleau de moins d'une tonne ;

e) est responsable de l'opération d'une unité (élément) de chauffage fixe ou mobile pour le séchage des agrégats et le chauffage de l'asphalte ;

f) opère toute unité (élément) de chauffage pour lequel un certificat n'est pas nécessaire, sauf l'entretien électrique et mécanique ;

g) opère une bascule (balance à plate-forme) pour la pesée des chargements de camion ;

h) pose des isolants rigides ou semi-rigides sauf dans les cas où ces isolants sont nécessaires aux couvertures, à la tuyauterie et aux conduits, ainsi qu'à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie ;

i) procède au calfatage ;

j) opère un appareil servant à couper l'asphalte ou le béton (préposé à la coupe au diamant) (*diamond cut*) ;

k) installe des tuyaux galvanisés ou de béton servant au drainage des routes ;

l) pose des tuyaux d'aqueduc et égout et leurs embranchements sur les routes et les chemins publics ;

m) effectue avec l'équipement requis (mélangeur-tender (*mixer tender*)), pompe, tuyau de ¼ ou de ¾ de pouce, croix avec cadran servant au gunitage (p*ression-gunnite*) tout procédé d'injection de ciment ou de béton à l'intérieur d'un coffrage, du roc ou d'un béton déjà existant ;

n) opère tout genre de compacteurs manuels ne requérant pas un certificat de compétence-compagnon en vertu de la Loi ;

o) pose de l'uréthane ;

p) opère une scie mécanique ;

q) opère une pompe dont le diamètre nominal est inférieur à six pouces.

9) **Manœuvre spécialisé (carreleur) :** Toute personne qui exécute les tâches prévues dans la définition du manœuvre spécialisé lorsque celles-ci sont reliées au métier de carreleur et qui exécute le jointoiement et la coupe à la scie mécanique lorsque ces opérations sont reliées au métier de carreleur.

10) **Opérateur d'appareils de levage :** Toute personne qui opère les monte-charge ou tout autre appareil de levage vertical, fixes ou mobiles, à tambour simple ou multiple.

11) **Conducteur de camion :** Toute personne qui conduit des camions de tous genres.

12) **Opérateur de pompes et compresseurs :** Toute personne qui :

a) opère une ou des pompes à eau avec tuyau de débit de six pouces ou plus ;

b) opère un compresseur de 210 pieds 3/m ou plus, ou deux ou plusieurs compresseurs de 110 pieds 3/m ;

c) opère, nettoie et entretient une ou des pompes à béton, ou qui place le béton à l'aide de ces appareils.

13) **Opérateur d'usines fixes ou mobiles :** Toute personne qui, à pied d'œuvre :

a) opère et entretient une usine de préparation de béton, d'asphalte ou d'agrégats, y compris la conduite et l'opération d'usines de béton montées sur camion, à l'exception du conducteur de camion-malaxeur ;

b) dirige le fonctionnement d'un concasseur de pierre, de roc ou d'autres matériaux de même nature ;

c) surveille et régularise l'alimentation des matériaux dans le concasseur pour prévenir le blocage ;

d) arrête la machine et débloque celle-ci s'il y a lieu ;

e) règle les accessoires pour contrôler ou varier les grosseurs des graviers et des pierres ;

f) contrôle le débit de la machine ;

g) huile, nettoie et entretient sa machine de façon à en assurer le plein rendement.

13.1) **Préposé à l'ajustement de la table de l'épendeuse (homme de vis) :** Personne qui est affecté au contrôle et aux travaux sur la table de l'épandeuse.

14) **Soudeur en tuyauterie :** Toute personne qui :

a) exécute les travaux de soudure en tuyauterie, conformément à la Loi sur les appareils sous pression (L.R.Q., C. A-20.01) et règlements adoptés pour son application ;

b) effectue, selon les dispositions prévues ci-dessus, tous les autres travaux de soudure en tuyauterie pour des installations telles que : raffineries d'huile, pompes à essence, lignes d'air (évents) et installations d'arrosage.

15) **Soudeur :** Toute personne qui effectue tous les genres de soudure autres que ceux qui sont mentionnés dans la définition du soudeur en tuyauterie.

16) **Spécialiste en branchement d'immeubles (*gas fitter*) :** Toute personne qui fait le raccordement à la conduite principale, l'installation d'équipements tels que compteur et régulateur ainsi que les tests de branchement d'immeubles pour les travaux de distribution de gaz et de pétrole.

17) **Soudeur alimentation, soudeur pipeline et soudeur distribution :** Toute personne qui exécute des travaux de soudure en tuyauterie conformément aux normes ACNOR Z-183 et Z-184.

18) **Homme de service sur machines lourdes :** Toute personne qui, à pied d'œuvre, effectue la réparation des moteurs à air comprimé et des outils pneumatiques tels que les marteaux, les foreuses, les burins et les alésoirs, et l'installation des courroies, des essuie-glace et des phares.

19) **Préposé aux pneus et au débosselage :** Toute personne qui, à pied d'œuvre, effectue la pose et la réparation des pneus et le débosselage d'équipement lourd.

20) **Arpenteur (homme d'instrument) :** Salarié qui fournit à l'aide d'instruments d'arpentage, de plan ou de logiciel :

i) des alignements ;

ii) des axes de construction ;

iii) des élévations et des points d'un terrain ou d'une structure qui sont nécessaires à l'exéution de travaux de construction.

Sont également compris dans la description des tâches d'arpenteur la réalisation de croquis, le calcul de volumes de quantité de béton, d'excavation, de déblais, de remblais et la mise en plan de coulée de béton en coordonnée, mais uniquement lorsque réalisée sur les lieux mêmes de l'exécution des travaux, à l'exception de celui qui exécute exclusivement et uniquement les tâches mentionnées au présent alinéa (calculateur).

21) **Arpenteur classe 2 :** Salarié qui exécute les tâches identifiées au paragraphe 20), détenteur d'un diplôme ou d'une formation pertinente reconnue par la Commission de la construction du Québec (CCQ) et ayant obtenu son certificat de compétence après le 1er mai 2007.

Le salarié est considéré arpenteur classe 2 pour les 4 000 premières heures enregistrées à la Commission de la construction (CCQ) dans le domaine de l'arpentage.

Annexe B

SOUS-ANNEXE C

DÉFINITIONS DES OCCUPATIONS EXCLUSIVES (a. 25.09 3 a) ET DES OCCUPATIONS PARTICULIÈRES AUX LIGNES DE TRANSPORT ET DE DISTRIBUTION D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, AUX POSTES D'ÉNERGIE ÉLECTRIQUE, RÉSEAUX DE COMMUNICATION, TOURS DE COMMUNICATION ET CATÉNAIRES

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

1) **Monteur 1re classe :** Salarié qui sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe de ce titre occupationnel accomplit, s'il en est apte physiquement, toutes les tâches nécessaires à la construction, au démontage ou à l'entretien (y compris la peinture) de lignes de transport et de postes d'énergie électrique, tours de communication tel communication et caténaires tel que, mais non limité à :

   l'installation de barres omnibus, disjoncteurs, interrupteurs, transformateurs (y compris le dégazage) ou condensateurs ou autres appareils de poste et également la personne qui accomplit un travail sur circuit aérien sous tension ou hors tension en se servant, selon les besoins, d'outils vivitechniques et qui assiste le chef de groupe ou le chef d'équipe dans le travail d'équipe ; il dirige aussi, au besoin, le travail de salariés d'une classification inférieure.

   Il peut aussi exécuter le creusage et la mise en place des poteaux, le tirage de câbles souterrains, la conduite de camion, l'opération d'équipement relié à ses tâches, l'installation et l'enlèvement des lampes de rue lorsque ces dernières sont situées sur des poteaux et à proximité du réseau électrique.

   Le monteur de lignes 1re classe est classé comme tel dès qu'il possède 6 000 heures d'expérience incluant le nombre d'heures totales de la formation reconnue.

2) **Monteur 2e classe :** Salarié qui sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe de ce titre occupationnel ou d'un monteur 1re classe accomplit, s'il en est apte physiquement, toutes les tâches énumérées à la définition du monteur 1re classe.

   Le monteur de lignes 2e classe est classé comme tel dès qu'il possède 4 000 heures d'expérience ou le cours de formation reconnu et 3 300 heures. Est aussi classé monteur de lignes 2e classe le monteur de lignes « distribution » 1re classe et le monteur « T ».

3) **Monteur 3e classe :** Salarié qui sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur 1re classe aide, s'il en est apte physiquement, un monteur 1re classe ou un monteur 2e classe dans son travail.

   Le monteur de lignes 3e classe est classé comme tel dès qu'il possède 2 000 heures d'expérience. Est aussi classé monteur de 3e classe le monteur de lignes « distribution » 2e classe et l'apprenti-monteur « T ».

4) **Monteur 4e classe :** Salarié qui, sous la surveillance étroite d'un monteur 1re ou 2e classe, est apte par ses connaissances du métier et sa condition physique à aider et aide les monteurs dans l'exécution de leur travail dans le but de devenir plus habile et plus expérimenté et d'être qualifié monteur 3e classe.

   Est aussi classé monteur de lignes 4e classe le monteur de lignes « distribution » 3e classe.

5) **Aide-monteur :** Salarié qui, sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur, est apte par ses connaissances du métier et par sa condition physique, à accomplir et accomplit en fait au niveau du sol, toutes les tâches nécessaires à la construction, au démontage ou à l'entretien de lignes de transport et de postes de transformation d'énergie électrique.

   Lorsqu'un monteur 3e classe, 4e classe ou l'aide-monteur effectue la tâche d'assembleur de lignes, il doit être rémunéré comme assembleur de lignes.

6) **Assembleur (lignes) :** Salarié qui assemble au niveau du sol les pièces qui constituent une charpente de lignes de transport d'énergie, de postes d'énergie électrique et de tours de communication.

6.1) **Apprenti-assembleur (lignes) :** Salarié qui assemble au niveau du sol les pièces qui constituent une charpente de lignes de transport d'énergie, de postes d'énergie électrique et de tours de communication. Il est classé comme tel pour les 2 000 premières heures travaillées à ce titre ou le cours de formation reconnu et 1 500 heures travaillées à ce titre.

7) **Manœuvre spécialisé (lignes) :** Salarié qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des emplois prévus dans les paragraphes 1), 2), 3), 4), 5), 6), 10), 16), 17), 18) et 20) relativement aux lignes de transport d'énergie, postes d'énergie électrique et tours de communication.

8) **Mécanicien de machines lourdes :** Salarié qui, sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, accomplit toutes les tâches de réparation de l'outillage mécanique ou motorisé.

9) **Charpentier-menuisier :** Salarié qui, sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, accomplit tous les travaux de charpente et de menuiserie accessoires à la présente industrie.

10) **Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds :** Salarié dont le travail consiste à conduire ou à manœuvrer toute machine lourde. Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de plus de 26 000 livres (treize tonnes)

ou salarié qui conduit un camion muni d'une flèche télescopique d'une capacité de levage de dix tonnes et plus.

11) **Conducteur d'engin moyen :** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 10 000 à 26 000 livres (cinq à treize tonnes).

12) **Conducteur d'engin léger :** Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de 2 000 à 10 000 livres (une à cinq tonnes).

13) **Foreur de roc (manœuvre spécialisé) :** Ce terme est compris dans la sous-annexe A de l'annexe B.

14) **Tour de communication :** Signifie toute tour en acier ou autre matériau servant à la transmission d'ondes de communication.

15) **Émondeur :** Salarié dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nuisibles.

16) **Tireur de câbles :** Salarié affecté au tirage de câble déposé dans des conduits ou des tranchées.

17) **Épisseur de câbles souterrains :** Salarié dont le travail consiste à épisser des câbles électriques sur un réseau de transport d'énergie électrique souterrain.

18) **Fusionneur sur câble à fibres optiques :** Salarié dont le travail consiste à fusionner des câbles à fibres optiques conformément aux plans de construction et selon les méthodes en vigueur.

19) **Poseur de pieux :** Salarié affecté à la pose de pieux et/ou pilotis.

20) **Opérateur de tireur et/ou tensionneur :** Salarié faisant fonctionner un tireur et/ou un tensionneur à déroulage de câble sous traction avec contrôle mécanique, hydraulique ou électrique.

21) **Caténaire :** Système de câbles aériens servant à l'alimentation de trains, tramways ou autres véhicules électriques, incluant les poteaux, supports, câbles, fils, isolateurs, appareils tendeurs, et quincaillerie de suspension. Sont également inclus dans cette définition tout appareillage aérien installé sur les poteaux et supports et servant à l'alimentation de la caténaire, ainsi que tout système de mise à la terre aérienne de ces poteaux, supports et appareillage.

N.B. : Pour valoir à titre d'heure d'expérience au sens des paragraphes 1), 2) et 3), seules les heures enregistrées à la CCQ sous l'un des codes suivants : 725, 727, 729, 730, 605 sont prises en considération.

Sont également prises en considération les heures enregistrées à la CCQ à titre d'assembleur et apprenti-assembleur, mais uniquement lorsque le salarié a suivi le cours de formation reconnu.

Lignes de distribution :

1) **Monteur de lignes 1re classe :** Dans la construction, la démolition, la peinture et l'entretien de lignes de distribution, de postes et de caténaire, tout salarié qui sous la surveillance d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe, de ce titre occupationnel, accomplit des opérations complexes, entre autres, le réglage de la flèche et la pose de serre-fils, la pose de ferrures, l'inspection et la peinture de structures, conducteurs et isolateurs, la fabrication de joints, le montage de structure en bois, en acier galvanisé ou autres matériaux, l'installation de barres omnibus, disjoncteur, interrupteurs, transformateurs et condensateurs ou autres appareils de poste et également la personne qui accomplit un travail sur circuit aérien sous tension ou hors tension en se servant, selon les besoins, d'outils vivitechniques et qui assiste le chef de groupe ou le chef d'équipe dans le travail d'équipe.

   Il peut aussi exécuter le creusage et la mise en place des poteaux, le tirage de câbles souterrains, la conduite de camion, l'opération d'équipement relié à ses tâches, l'installation et l'enlèvement des lampes de rue lorsque ces dernières sont situées sur des poteaux et à proximité du réseau électrique.

   Le monteur de lignes 1re classe est classé comme tel dès qu'il possède 7 000 heures d'expérience incluant le nombre d'heures totales de la formation reconnue, à moins que le comité de classification en décide autrement. Il peut être embauché et payé comme monteur 2e classe. L'employeur doit donner priorité d'emploi au salarié qui possède plus de 10 000 heures d'expérience enregistrées à la CCQ et par la suite, en réduisant de 10 000 heures à 7 000 heures.

   Il a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification et/ou de qualification inférieures lorsque l'employeur a besoin de personnel pour effectuer les travaux ci-dessus décrits ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement où s'effectuent les travaux.

2) **Monteur de lignes 2e classe :** Personne travaillant sous la surveillance générale d'un chef d'équipe ou d'un chef de groupe ou sous la direction d'un monteur de lignes 1re classe et qui exécute les travaux décrits dans le paragraphe 1). Il est classé et payé comme tel dès qu'il possède un minimum de 4 500 heures d'expérience ou le cours de formation reconnu et 3 800 heures d'expérience dans le travail ci-dessus décrit à moins que le comité de classification n'en décide autrement.

   Le monteur de lignes 2e classe a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification et/ou de qualification inférieures lorsque l'employeur a besoin de personnel ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement où s'effectuent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs 1re classe disponibles et disposés à travailler dans la

région où s'exécutent les travaux. Il peut également effectuer les tâches du monteur 3e classe ainsi que tout autre travail au sol, mais ne peut jamais être rémunéré moins que le taux de salaire du monteur 2e classe.

3) **Monteur de lignes 3e classe :** Personne qui exécute des opérations moins complexes relativement aux travaux décrits ci-dessus, sous la surveillance générale d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe et sous la direction immédiate d'un monteur de lignes 1re classe ou 2e classe.

   Le monteur 3e classe est classé comme tel dès qu'il possède au moins 2 000 heures d'expérience sur les travaux de lignes électriques, à moins que le comité de classification en décide autrement.

   Il lui est strictement défendu de travailler seul sur une ligne sous tension dont le voltage excède 600 volts.

   Le monteur de lignes 3e classe a priorité d'emploi sur tout autre salarié de classification et/ou de qualification inférieure lorsque l'employeur a besoin de personnel ou lorsqu'il met du personnel à pied, et ce, sur la base de la région de placement où s'effectuent les travaux et à la condition qu'il n'y ait plus de monteurs 1re classe ou 2e classe disponibles et disposés à travailler dans la région où s'exécutent les travaux.

4) **Apprenti-monteur et monteur 4e classe :** Personne dont le travail s'exécute au niveau du sol sous la surveillance immédiate d'un chef de groupe ou d'un chef d'équipe ou d'un monteur de lignes et qui consiste à l'aider au montage, à l'enlèvement, au remplacement ou à la réparation des lignes de distribution et des postes en accomplissant divers travaux manuels. L'apprenti monteur peut, de temps à autre, être appelé à accomplir des travaux faits par les monteurs de lignes 1re classe, 2e classe et 3e classe pour autant que ce même travail soit exécuté sur des lignes hors tension.

5) **Manœuvre spécialisé (lignes) :** Salarié qui exécute des travaux de plantage de poteaux et de journalier spécialisé.

6) **Conducteur de camion de lignes :** Personne chargée de la conduite d'un camion de lignes et qui aide, au besoin, aux travaux effectués par les monteurs de lignes et qui agit en qualité de commis d'équipe.

   Le camion de lignes peut également être conduit par tout monteur de lignes.

7) **Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds :** Personne dont le travail consiste à conduire ou à manœuvrer toute machinerie lourde.

8) **Émondeur :** Personne dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nuisibles.

9) **Tireur de câbles :** Salarié affecté au tirage de câble déposé dans des conduits ou des tranchées.

10) **Épisseur de câbles souterrains :** Personne dont le travail consiste à épisser des câbles sur un réseau de distribution d'énergie électrique souterrain.

11) **Épisseur (fusionneur) sur câbles à fibres optiques :** Personne dont le travail consiste à épisser des câbles à fibres optiques conformément aux plans de construction et selon les méthodes en vigueur.

Réseau de communication :

1) **Chef d'équipe :** Salarié qui dirige des travaux de construction ou de modification de circuit aérien de réseau téléphonique ou de télévision et de creusage et mise en place des poteaux et qui possède les qualifications de monteur « T ».

2) **Monteur « T » :** Salarié qui exécute des travaux de construction, d'entretien ou de modification de circuit aérien de réseau téléphonique ou de télévision.

   Il est classé comme tel dès qu'il possède un minimum de 3 000 heures d'expérience incluant le nombre d'heures totales de la formation reconnue et/ou la compétence nécessaire dans l'exécution de ces travaux.

3) **Apprenti monteur « T » :** Salarié qui sous la direction d'un chef d'équipe assiste dans l'exécution des travaux tels que décrits dans le paragraphe 2).

4) **Câble souterrain :** Câble déposé soit dans une tranchée, soit dans une conduite et qui nécessite des trous d'homme, des coulées de béton, etc.

5) **Émondeur :** Salarié dont le travail consiste à couper et à émonder les arbres nuisibles.

6) **Tireur de câbles :** Salarié affecté au tirage de câble déposé dans des conduits ou des tranchées.

7) *(texte abrogé)*

8) **Manœuvre spécialisé :** Salarié qui exécute des travaux qui ne sont pas du ressort des emplois prévus dans les paragraphes 1), 2), 3), 5), 6) et 9) relativement aux réseaux de communication.

9) **Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds :** Salarié dont le travail consiste à conduire ou à manœuvrer toute machine lourde. Salarié qui conduit un véhicule ou de l'outillage d'un poids brut de plus de 26 000 livres (treize tonnes) ou salarié qui conduit un camion muni d'une flèche télescopique d'une capacité de levage de dix tonnes et plus.

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.

2) **Opérateur d'équipement lourd :**

Opérateur d'équipement lourd AA : Le taux de salaire de l'opérateur d'équipement lourd AA s'applique uniquement au salarié qui opère une chargeuse frontale en butte de six verges cubes ou plus.

Opérateur d'équipement lourd A : Tout ce qui n'est pas dans opérateur d'équipement lourd B, mais sujet à la compétence de l'opérateur d'équipement lourd.

Opérateur d'équipement lourd B : Le taux de salaire de l'opérateur d'équipement lourd B s'applique au salarié qui opère :

a) un rouleau compresseur de moins de cinq tonnes ;

b) un tracteur de ferme sans accessoires ;

c) un muskeg ou une chenillette d'une capacité nominale de moins de 50 cv.

3) **Conducteur de camion :**

Conducteur de camion AA : Le taux de salaire du conducteur de camion AA s'applique au salarié qui travaille sur un camion hors route de 35 tonnes et plus ainsi que sur un « belly dump ».

Conducteur de camion A : Le taux de salaire du conducteur de camion A s'applique au salarié qui conduit une bétonnière d'une verge cube et plus, un camion remorque, un fardier, un camion hors-route, un camion équipé d'un treuil d'une capacité de levage de plus de cinq tonnes, un camion à benne basculante à pont arrière jumelé d'une capacité nominale de dix tonnes et plus.

De plus, le taux de salaire du conducteur de camion A s'applique au salarié, qui à la demande expresse de l'employeur, conduit et opère un camion d'aspiration sous-vide « vacuum », servant à l'hydro-excavation et à l'aéro-excavation.

Conducteur de camion B : Le taux de salaire du conducteur de camion B s'applique au salarié qui conduit :

a) un camion à treuil monté sur châssis A d'une puissance de levage de moins de cinq tonnes ;

b) un camion-citerne (carburant, combustible ou lubrifiant).

Conducteur de camion C : Le taux de salaire du conducteur de camion C s'applique au salarié qui conduit un camion à caisse fixe, un camion à benne basculante à pont arrière simple, un camion à benne basculante à pont arrière jumelé d'une capacité nominale de moins de dix tonnes, une camionnette, une jeep à quatre roues motrices.

4) **Opérateur de pelle :**

Opérateur de pelle AA : Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique AA s'applique uniquement au salarié qui opère une pelle de six verges cubes et plus.

Opérateur de pelle A : Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique A s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une rétrocaveuse munie d'un godet d'une capacité nominale de 1 verge cube et plus.

Opérateur de pelle B : Le taux de salaire de l'opérateur de pelle mécanique B s'applique au salarié qui travaille sur une pelle mécanique ou une rétrocaveuse munie d'un godet d'une capacité nominale de moins de 1 verge cube ainsi que sur un *gradall*.

5) **Opérateur d'appareil de levage :**

Opérateur d'appareil de levage A : Le taux de salaire du conducteur d'appareil de levage A s'applique au salarié qui opère un appareil de levage vertical à tambours multiples.

Opérateur d'appareil de levage B : Le taux de salaire du conducteur d'appareil de levage B s'applique au salarié qui opère un appareil de levage vertical d'une capacité de 1 000 livres ou plus et à tambour simple.

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Briqueteur-maçon	-	**47,84**	**50,49**	-	**50,18**	**52,96**
apprenti période 1	-	28,70	30,29	-	30,11	31,78
apprenti période 2	-	33,49	35,34	-	35,13	37,07
apprenti période 3	-	40,66	42,92	-	42,65	45,02
Calorifugeur	-	**48,42**	**51,11**	-	**50,84**	**53,67**
apprenti période 1	-	29,05	30,67	-	30,50	32,20
apprenti période 2	-	33,89	35,78	-	35,59	37,57
apprenti période 3	-	41,16	43,44	-	43,21	45,62
Carreleur	-	**47,84**	**50,49**	-	**50,18**	**52,96**
apprenti période 1	-	28,70	30,29	-	30,11	31,78
apprenti période 2	-	33,49	35,34	-	35,13	37,07
apprenti période 3	-	40,66	42,92	-	42,65	45,02
Charpentier-menuisier	-	**47,85**	**51,04**	-	**50,24**	**53,59**
apprenti période 1	-	28,71	30,62	-	30,14	32,15
apprenti période 2	-	33,50	35,73	-	35,17	37,51
apprenti période 3	-	40,67	43,38	-	42,70	45,55
Chaudronnier	**48,45**	-	-	**50,79**	-	-
apprenti période 1	29,07	-	-	30,47	-	-
apprenti période 2	33,92	-	-	35,55	-	-
apprenti période 3	41,18	-	-	43,17	-	-
Cimentier-applicateur	-	**46,86**	**49,53**	-	**49,15**	**51,96**
apprenti période 1	-	32,80	34,67	-	34,41	36,37
apprenti période 2	-	39,83	42,10	-	41,78	44,17
Couvreur	-	**49,28**	**51,89**	-	**51,74**	**54,48**
apprenti période 1	-	34,50	36,32	-	36,22	38,14
apprenti période 2	-	41,89	44,11	-	43,98	46,31
Électricien	**48,45**	-	-	**50,87**	-	-
apprenti période 1	24,23	-	-	25,44	-	-
apprenti période 2	29,07	-	-	30,52	-	-
apprenti période 3	33,92	-	-	35,61	-	-
apprenti période 4	41,18	-	-	43,24	-	-
Ferblantier	-	**48,82**	**51,52**	-	**51,26**	**54,10**
apprenti période 1	-	29,29	30,91	-	30,76	32,46
apprenti période 2	-	34,17	36,06	-	35,88	37,87
apprenti période 3	-	41,50	43,79	-	43,57	45,99
Frigoriste	**48,45**	-	-	**50,87**	-	-
apprenti période 1	24,23	-	-	25,44	-	-
apprenti période 2	29,07	-	-	30,52	-	-
apprenti période 3	33,92	-	-	35,61	-	-
apprenti période 4	41,18	-	-	43,24	-	-

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Grutier						
– classe A	-	**48,45**	**51,11**	-	**50,87**	**53,67**
apprenti période 1	-	33,92	35,78	-	35,61	37,57
apprenti période 2	-	41,18	43,44	-	43,24	45,62
– classe B	-	**46,53**	**49,18**	-	**48,86**	**51,64**
apprenti période 1	-	32,57	34,43	-	34,20	36,15
apprenti période 2	-	39,55	41,80	-	41,53	43,89
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	**49,28**	**51,94**	-	**51,74**	**54,54**
apprenti période 1	-	34,50	36,36	-	36,22	38,18
apprenti période 2	-	41,89	44,15	-	43,98	46,36
– classe B	-	**47,34**	**50,00**	-	**49,71**	**52,50**
apprenti période 1	-	33,14	35,00	-	34,80	36,75
apprenti période 2	-	40,24	42,50	-	42,25	44,63
Grutier - Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)	-	**43,84**	**46,49**	-	**46,03**	**48,81**
apprenti période 1	-	37,26	39,52	-	39,13	41,49
Grutier - Opérateur de pompes à béton 42 mètres et plus)	-	**46,15**	**48,82**	-	**48,46**	**51,26**
apprenti période 1	-	39,23	41,50	-	41,19	43,57
Installateur de systèmes de sécurité	**39,81**	-	-	**41,80**	-	-
apprenti période 1	23,89	-	-	25,08	-	-
apprenti période 2	27,87	-	-	29,26	-	-
apprenti période 3	33,84	-	-	35,53	-	-
Mécanicien d'ascenseur	**54,00**	-	-	**56,70**	-	-
apprenti période 1	27,00	-	-	28,35	-	-
apprenti période 2	32,40	-	-	34,02	-	-
apprenti période 3	37,80	-	-	39,69	-	-
apprenti période 4	45,90	-	-	48,20	-	-
apprenti période 5	45,90	-	-	48,20	-	-
Mécanicien de chantier (mécanicien industriel)	**48,45**	-	-	**50,87**	-	-
apprenti période 1	29,07	-	-	30,52	-	-
apprenti période 2	33,92	-	-	35,61	-	-
apprenti période 3	41,18	-	-	43,24	-	-
Mécanicien de machines lourdes	-	**47,57**	**50,24**	-	**49,95**	**52,75**
apprenti période 1	-	28,54	30,14	-	29,97	31,65
apprenti période 2	-	33,30	35,17	-	34,97	36,93
apprenti période 3	-	40,43	42,70	-	42,46	44,84

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Mécanicien protection incendie	**48,45**	-	-	**50,87**	-	-
apprenti période 1	24,23	-	-	25,44	-	-
apprenti période 2	29,07	-	-	30,52	-	-
apprenti période 3	33,92	-	-	35,61	-	-
apprenti période 4	41,18	-	-	43,24	-	-
Monteur-assembleur	-	**48,88**	**54,13**	-	**51,32**	**56,84**
apprenti période 1	-	29,33	32,48	-	30,79	34,10
apprenti période 2	-	34,22	37,89	-	35,92	39,79
apprenti période 3	-	41,55	46,01	-	43,62	48,31
Monteur-mécanicien (vitrier)	-	**47,88**	**50,56**	-	**50,22**	**53,04**
apprenti période 1	-	28,73	30,34	-	30,13	31,82
apprenti période 2	-	33,52	35,39	-	35,15	37,13
apprenti période 3	-	40,70	42,98	-	42,69	45,08
Opérateur d'équipement lourd						
– classe AA	-	**45,74**	**48,42**	-	**48,03**	**50,84**
apprenti	-	38,88	41,16	-	40,83	43,21
– classe A	-	**44,36**	**47,03**	-	**46,58**	**49,38**
apprenti	-	37,71	39,98	-	39,59	41,97
– classe B	-	**43,36**	**46,03**	-	**45,53**	**48,33**
apprenti	-	36,86	39,13	-	38,70	41,08
Opérateur de pelles mécaniques						
– classe AA	-	**48,49**	**51,15**	-	**50,91**	**53,71**
apprenti	-	41,22	43,48	-	43,27	45,65
– classe A	-	**47,15**	**49,81**	-	**49,51**	**52,30**
apprenti	-	40,08	42,34	-	42,08	44,46
– classe B	-	**45,74**	**48,41**	-	**48,03**	**50,83**
apprenti	-	38,88	41,15	-	40,83	43,21
Peintre	-	**45,61**	**48,28**	-	**47,89**	**50,69**
apprenti période 1	-	27,37	28,97	-	28,73	30,41
apprenti période 2	-	31,93	33,80	-	33,52	35,48
apprenti période 3	-	38,77	41,04	-	40,71	43,09
Peintre-Tireur de joints	-	**45,35**	**47,23**	-	**47,62**	**49,59**
apprenti période 1	-	27,21	28,34	-	28,57	29,75
apprenti période 2	-	31,75	33,06	-	33,33	34,71
apprenti période 3	-	38,55	40,15	-	40,48	42,15
Plâtrier	-	**46,21**	**48,88**	-	**48,47**	**51,27**
apprenti période 1	-	27,73	29,33	-	29,08	30,76
apprenti période 2	-	32,35	34,22	-	33,93	35,89
apprenti période 3	-	39,28	41,55	-	41,20	43,58

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Plâtrier-Tireur de joints	-	**45,50**	**47,38**	-	**47,73**	**49,70**
apprenti période 1	-	27,30	28,43	-	28,64	29,82
apprenti période 2	-	31,85	33,17	-	33,41	34,79
apprenti période 3	-	38,68	40,27	-	40,57	42,25
Poseur d'armature du béton	-	**48,88**	**51,57**	-	**51,32**	**54,15**
apprenti	-	41,55	43,83	-	43,62	46,03
Poseur de revêtements souples	-	**46,73**	**48,59**	-	**49,07**	**51,02**
apprenti période 1	-	28,04	29,15	-	29,44	30,61
apprenti période 2	-	32,71	34,01	-	34,35	35,71
apprenti période 3	-	39,72	41,30	-	41,71	43,37
Poseur de systèmes intérieurs	-	**47,89**	**50,52**	-	**50,28**	**53,05**
apprenti période 1	-	28,73	30,31	-	30,17	31,83
apprenti période 2	-	33,52	35,36	-	35,20	37,14
apprenti période 3	-	40,71	42,94	-	42,74	45,09
Tuyauteur	**48,45**	-	-	**50,87**	-	-
apprenti période 1	24,23	-	-	25,44	-	-
apprenti période 2	29,07	-	-	30,52	-	-
apprenti période 3	33,92	-	-	35,61	-	-
apprenti période 4	41,18	-	-	43,24	-	-

Annexe D

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Arpenteur	-	**47,69**	**50,32**	-	**50,07**	**52,84**
– classe 2	-	40,54	42,77	-	42,56	44,91
Boutefeu	-	**46,36**	**49,06**	-	**48,68**	**51,51**
– classe 2	-	39,41	41,70	-	41,38	43,78
Chauffeur de chaudière à vapeur	-	**40,88**	**43,55**	-	**42,92**	**45,73**
– Chauffeur classe IV	-	37,25	39,92	-	39,11	41,92
Commis	-	**1257,12 /sem.**	**1317,38 /sem.**	-	**1319,98 /sem.**	**1383,25 /sem.**
Conducteur de camion						
– classe AA	-	**41,31**	**43,97**	-	**43,38**	**46,17**
– classe A	-	40,22	42,64	-	42,23	44,77
– classe B	-	39,17	41,58	-	41,13	43,66
– classe C	-	38,68	41,10	-	40,61	43,16
Foreur	-	**46,36**	**49,06**	-	**48,68**	**51,51**
– classe 2	-	39,41	41,70	-	41,38	43,78
Gardien (60 h/sem.)	-	**1476,14 /sem.**	**1568,16 /sem.**	-	**1549,95 /sem.**	**1646,57 /sem.**
Homme de service sur machines lourdes	-	**40,08**	**42,49**	-	**42,08**	**44,61**
– classe 2	-	34,07	36,12	-	35,77	37,92
Magasinier	-	**34,51**	**37,20**	-	**36,24**	**39,06**
– classe 2	-	29,33	31,62	-	30,80	33,20
Manœuvre (aqueduc et égouts)						
premier poseur	-	-	-	-	**48,73**	**51,56**
– classe 2	-	-	-	-	41,42	43,83
deuxième poseur	-	-	-	-	**45,63**	**48,43**
– classe 2	-	-	-	-	**38,79**	**41,17**
manœuvre à la préparation (top man)	-	-	-	-	**45,63**	**48,43**
– classe 2	-	-	-	-	38,79	41,17
Manœuvre en décontamination	-	**42,65**	**45,31**	-	**44,78**	**47,58**
– classe 2	-	36,25	38,51	-	38,06	40,44
Manœuvre (journalier)	-	**39,07**	**41,47**	-	**41,02**	**43,54**
– classe 2	-	33,21	35,25	-	34,87	37,01
Manœuvre (maçonnerie)	-	**40,07**	**42,76**	-	**42,07**	**44,90**
– classe 2	-	34,06	36,35	-	35,76	38,17
Manœuvre (pipeline)	-	**40,13**	**42,54**	-	**42,14**	**44,67**
– classe 2	-	34,11	36,16	-	35,82	37,97
Manœuvre (spécialisé)	-	**40,08**	**42,49**	-	**42,08**	**44,61**
– classe 2	-	34,07	36,12	-	35,77	37,92
Manœuvre (travaux de couverture)	-	**39,51**	**41,76**	-	**41,49**	**43,85**
– classe 2	-	33,58	35,50	-	35,27	37,27
Manœuvre spécialisé (carreleur)	-	**40,66**	**43,08**	-	**42,64**	**45,18**
– classe 2	-	34,56	36,62	-	36,24	38,40
Manœuvre spécialisé (travaux de couverture)	-	**40,26**	**42,93**	-	**42,27**	**45,08**
– classe 2	-	34,22	36,49	-	35,93	38,32

Annexe D

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	**43,56**	**46,18**	-	**45,74**	**48,49**
– classe B	-	42,00	44,68	-	44,10	46,91
Opérateur de génératrice	-	**40,79**	**43,43**	-	**42,83**	**45,60**
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**43,07**	**45,73**	-	**45,22**	**48,02**
– classe 2	-	36,61	38,87	-	38,44	40,82
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	-	**42,64**	**45,30**	-	**44,77**	**47,57**
Scaphandrier (plongeur professionnel)	-	**50,65**	**53,29**	-	**53,18**	**55,95**
– classe 2	-	43,05	45,30	-	45,20	47,56
Préposé à l'ajustement de la table de l'épandeuse (homme de vis)	-	-	-	-	**46,58**	**49,38**
– classe 2	-	-	-	-	39,59	41,97
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	-	**44,48**	**47,15**	-	**46,70**	**49,51**
– classe 2	-	37,81	40,08	-	39,70	42,08
Soudeur	-	**47,03**	**49,69**	-	**49,38**	**52,17**
– classe 2	-	39,98	42,24	-	41,97	44,34
Soudeur d'équipement lourd	-	**47,57**	**50,24**	-	**49,95**	**52,75**
Soudeur pipeline, soudeur distribution et soudeur alimentation	**48,45**	-	-	**50,87**	-	-
Soudeur en tuyauterie	**48,45**	-	-	**50,87**	-	-
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	**48,02**	-	-	**50,42**	-	-
Travailleur souterrain (mineur)	-	**43,90**	**46,54**	-	**46,10**	**48,87**
– classe 2	-	37,32	39,56	-	39,19	41,54

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Briqueteur-maçon	-	**52,64**	**55,56**	-	**54,70**	**57,73**
apprenti période 1	-	31,58	33,34	-	32,82	34,64
apprenti période 2	-	36,85	38,89	-	38,29	40,41
apprenti période 3	-	44,74	47,23	-	46,50	49,07
Calorifugeur	-	**53,38**	**56,35**	-	**55,52**	**58,60**
apprenti période 1	-	32,03	33,81	-	33,31	35,16
apprenti période 2	-	37,37	39,45	-	38,86	41,02
apprenti période 3	-	45,37	47,90	-	47,19	49,81
Carreleur	-	**52,64**	**55,56**	-	**54,70**	**57,73**
apprenti période 1	-	31,58	33,34	-	32,82	34,64
apprenti période 2	-	36,85	38,89	-	38,29	40,41
apprenti période 3	-	44,74	47,23	-	46,50	49,07
Charpentier-menuisier	-	**52,74**	**56,26**	-	**54,84**	**58,50**
apprenti période 1	-	31,64	33,76	-	32,90	35,10
apprenti période 2	-	36,92	39,38	-	38,39	40,95
apprenti période 3	-	44,83	47,82	-	46,61	49,73
Chaudronnier	**53,33**	-	-	**55,46**	-	-
apprenti période 1	32,00	-	-	33,28	-	-
apprenti période 2	37,33	-	-	38,82	-	-
apprenti période 3	45,33	-	-	47,14	-	-
Cimentier-applicateur	-	**51,56**	**54,51**	-	**53,57**	**56,64**
apprenti période 1	-	36,09	38,16	-	37,50	39,65
apprenti période 2	-	43,83	46,33	-	45,53	48,14
Couvreur	-	**54,33**	**57,20**	-	**56,50**	**59,49**
apprenti période 1	-	38,03	40,04	-	39,55	41,64
apprenti période 2	-	46,18	48,62	-	48,03	50,57
Électricien	**53,41**	-	-	**55,55**	-	-
apprenti période 1	26,71	-	-	27,78	-	-
apprenti période 2	32,05	-	-	33,33	-	-
apprenti période 3	37,39	-	-	38,89	-	-
apprenti période 4	45,40	-	-	47,22	-	-
Ferblantier	-	**53,82**	**56,81**	-	**55,97**	**59,08**
apprenti période 1	-	32,29	34,09	-	33,58	35,45
apprenti période 2	-	37,67	39,77	-	39,18	41,36
apprenti période 3	-	45,75	48,29	-	47,57	50,22
Frigoriste	**53,41**	-	-	**55,55**	-	-
apprenti période 1	26,71	-	-	27,78	-	-
apprenti période 2	32,05	-	-	33,33	-	-
apprenti période 3	37,39	-	-	38,89	-	-
apprenti période 4	45,40	-	-	47,22	-	-

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Grutier						
– classe A	-	**53,41**	**56,35**	-	**55,55**	**58,60**
apprenti période 1	-	37,39	39,45	-	38,89	41,02
apprenti période 2	-	45,40	47,90	-	47,22	49,81
– classe B	-	**51,30**	**54,22**	-	**53,35**	**56,39**
apprenti période 1	-	35,91	37,95	-	37,35	39,47
apprenti période 2	-	43,61	46,09	-	45,35	47,93
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	**54,33**	**57,27**	-	**56,50**	**59,56**
apprenti période 1	-	38,03	40,09	-	39,55	41,69
apprenti période 2	-	46,18	48,68	-	48,03	50,63
– classe B	-	**52,20**	**55,13**	-	**54,29**	**57,34**
apprenti période 1	-	36,54	38,59	-	38,00	40,14
apprenti période 2	-	44,37	46,86	-	46,15	48,74
Grutier - Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)	-	**48,33**	**51,25**	-	**50,26**	**53,30**
apprenti période 1	-	41,08	43,56	-	42,72	45,31
Grutier - Opérateur de pompes à béton (42 mètres et plus)	-	**50,88**	**53,82**	-	**52,92**	**55,97**
apprenti période 1	-	43,25	45,75	-	44,98	47,57
Installateur de systèmes de sécurité	**44,40**	-	-	**47,10**	-	-
apprenti période 1	26,64	-	-	28,26	-	-
apprenti période 2	31,08	-	-	32,97	-	-
apprenti période 3	37,74	-	-	40,04	-	-
Mécanicien d'ascenseur	**59,54**	-	-	**61,92**	-	-
apprenti période 1	29,77	-	-	30,96	-	-
apprenti période 2	35,72	-	-	37,15	-	-
apprenti période 3	41,68	-	-	43,34	-	-
apprenti période 4	50,61	-	-	52,63	-	-
apprenti période 5	50,61	-	-	52,63	-	-
Mécanicien de chantier (mécanicien industriel)	**53,41**	-	-	**55,55**	-	-
apprenti période 1	32,05	-	-	33,33	-	-
apprenti période 2	37,39	-	-	38,89	-	-
apprenti période 3	45,40	-	-	47,22	-	-
Mécanicien de machines lourdes	-	**52,45**	**55,39**	-	**54,55**	**57,61**
apprenti période 1	-	31,47	33,23	-	32,73	34,57
apprenti période 2	-	36,72	38,77	-	38,19	40,33
apprenti période 3	-	44,58	47,08	-	46,37	48,97

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Mécanicien protection incendie	**53,41**	-	-	**55,55**	-	-
apprenti période 1	26,71	-	-	27,78	-	-
apprenti période 2	32,05	-	-	33,33	-	-
apprenti période 3	37,39	-	-	38,89	-	-
apprenti période 4	45,40	-	-	47,22	-	-
Monteur-assembleur	-	**53,89**	**59,68**	-	**56,05**	**62,07**
apprenti période 1	-	32,33	35,81	-	33,63	37,24
apprenti période 2	-	37,72	41,78	-	39,24	43,45
apprenti période 3	-	45,81	50,73	-	47,64	52,76
Monteur-mécanicien (vitrier)	-	**52,68**	**55,64**	-	**54,74**	**57,82**
apprenti période 1	-	31,61	33,38	-	32,84	34,69
apprenti période 2	-	36,88	38,95	-	38,32	40,47
apprenti période 3	-	44,78	47,29	-	46,53	49,15
Opérateur d'équipement lourd						
– classe AA	-	**50,43**	**53,38**	-	**52,45**	**55,52**
apprenti	-	42,87	45,37	-	44,58	47,19
– classe A	-	**48,91**	**51,85**	-	**50,87**	**53,92**
apprenti	-	41,57	44,07	-	43,24	45,83
– classe B	-	**47,81**	**50,75**	-	**49,72**	**52,78**
apprenti	-	40,64	43,14	-	42,26	44,86
Opérateur de pelles mécaniques						
– classe AA	-	**53,46**	**56,40**	-	**55,60**	**58,66**
apprenti	-	45,44	47,94	-	47,26	49,86
– classe A	-	**51,99**	**54,92**	-	**54,07**	**57,12**
apprenti	-	44,19	46,68	-	45,96	48,55
– classe B	-	**50,43**	**53,37**	-	**52,45**	**55,50**
apprenti	-	42,87	45,36	-	44,58	47,18
Peintre	-	**50,28**	**53,22**	-	**52,29**	**55,35**
apprenti période 1	-	30,17	31,93	-	31,37	33,21
apprenti période 2	-	35,20	37,25	-	36,60	38,75
apprenti période 3	-	42,74	45,24	-	44,45	47,05
Peintre-Tireur de joints	-	**50,00**	**52,07**	-	**52,00**	**54,15**
apprenti période 1	-	30,00	31,24	-	31,20	32,49
apprenti période 2	-	35,00	36,45	-	36,40	37,91
apprenti période 3	-	42,50	44,26	-	44,20	46,03
Plâtrier	-	**50,84**	**53,78**	-	**52,82**	**55,88**
apprenti période 1	-	30,50	32,27	-	31,69	33,53
apprenti période 2	-	35,59	37,65	-	36,97	39,12
apprenti période 3	-	43,21	45,71	-	44,90	47,50

Annexe D

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Plâtrier-Tireur de joints	-	**50,07**	**52,14**	-	**52,02**	**54,18**
apprenti période 1	-	30,04	31,28	-	31,21	32,51
apprenti période 2	-	35,05	36,50	-	36,41	37,93
apprenti période 3	-	42,56	44,32	-	44,22	46,05
Poseur d'armature du béton	-	**53,89**	**56,86**	-	**56,05**	**59,13**
apprenti	-	45,81	48,33	-	47,64	50,26
Poseur de revêtements souples	-	**51,52**	**53,57**	-	**53,58**	**55,71**
apprenti période 1	-	30,91	32,14	-	32,15	33,43
apprenti période 2	-	36,06	37,50	-	37,51	39,00
apprenti période 3	-	43,79	45,53	-	45,54	47,35
Poseur de systèmes intérieurs	-	**52,79**	**55,70**	-	**54,90**	**57,93**
apprenti période 1	-	31,67	33,42	-	32,94	34,76
apprenti période 2	-	36,95	38,99	-	38,43	40,55
apprenti période 3	-	44,87	47,35	-	46,67	49,24
Tuyauteur	**53,41**	-	-	**55,55**	-	-
apprenti période 1	26,71	-	-	27,78	-	-
apprenti période 2	32,05	-	-	33,33	-	-
apprenti période 3	37,39	-	-	38,89	-	-
apprenti période 4	45,40	-	-	47,22	-	-

Annexe D

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Arpenteur	-	**52,57**	**55,48**	-	**54,67**	**57,70**
– classe 2	-	44,68	47,16	-	46,47	49,05
Boutefeu	-	**51,11**	**54,09**	-	**53,15**	**56,25**
– classe 2	-	43,44	45,98	-	45,18	47,81
Chauffeur de chaudière à vapeur	-	**45,07**	**48,02**	-	**46,87**	**49,94**
– Chauffeur classe IV	-	41,07	44,02	-	42,71	45,78
Commis	-	**1385,97 /sem.**	**1452,42 /sem.**	-	**1441,41 /sem.**	**1510,51 /sem.**
Conducteur de camion						
– classe AA	-	**45,55**	**48,48**	-	**47,37**	**50,42**
– classe A	-	44,34	47,01	-	46,11	48,89
– classe B	-	43,19	45,84	-	44,92	47,67
– classe C	-	42,64	45,32	-	44,35	47,13
Foreur	-	**51,11**	**54,09**	-	**53,15**	**56,25**
– classe 2	-	43,44	45,98	-	45,18	47,81
Gardien (60 h/sem.)	-	**1627,45 /sem.**	**1728,90 /sem.**	-	**1692,55 /sem.**	**1798,05 /sem.**
Homme de service sur machines lourdes	-	**44,18**	**46,84**	-	**45,95**	**48,71**
– classe 2	-	37,55	39,81	-	39,06	41,40
Magasinier	-	**38,05**	**41,01**	-	**39,57**	**42,65**
– classe 2	-	32,34	34,86	-	33,63	36,25
Manœuvre (aqueduc et égouts)						
premier poseur	-	**51,17**	**54,14**	-	**53,22**	**56,31**
– classe 2	-	43,49	46,02	-	45,24	47,86
deuxième poseur	-	**47,91**	**50,85**	-	**49,83**	**52,88**
– classe 2	-	40,72	43,22	-	42,36	44,95
manœuvre à la préparation (top man)	-	**47,91**	**50,85**	-	**49,83**	**52,88**
– classe 2	-	40,72	43,22	-	42,36	44,95
Manœuvre en décontamination	-	**47,02**	**49,96**	-	**48,90**	**51,96**
– classe 2	-	39,97	42,47	-	41,57	44,17
Manœuvre (journalier)	-	**43,07**	**45,72**	-	**44,79**	**47,55**
– classe 2	-	36,61	38,86	-	38,07	40,42
Manœuvre (maçonnerie)	-	**44,17**	**47,15**	-	**45,94**	**49,04**
– classe 2	-	37,54	40,08	-	39,05	41,68
Manœuvre (pipeline)	-	**44,25**	**46,90**	-	**46,02**	**48,78**
– classe 2	-	37,61	39,87	-	39,12	41,46
Manœuvre (spécialisé)	-	**44,18**	**46,84**	-	**45,95**	**48,71**
– classe 2	-	37,55	39,81	-	39,06	41,40
Manœuvre (travaux de couverture)	-	**43,56**	**46,04**	-	**45,30**	**47,88**
– classe 2	-	37,03	39,13	-	38,51	40,70
Manœuvre spécialisé (carreleur)	-	**44,72**	**47,39**	-	**46,46**	**49,24**
– classe 2	-	38,01	40,28	-	39,49	41,85
Manœuvre spécialisé (travaux de couverture)	-	**44,38**	**47,33**	-	**46,16**	**49,22**
– classe 2	-	37,72	40,23	-	39,24	41,84

Annexe D

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	**48,03**	**50,91**	-	**49,95**	**52,95**
– classe B	-	46,31	49,26	-	48,16	51,23
Opérateur de génératrice	-	**44,97**	**47,88**	-	**46,77**	**49,80**
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**47,48**	**50,42**	-	**49,38**	**52,44**
– classe 2	-	40,36	42,86	-	41,97	44,57
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	-	**47,01**	**49,95**	-	**48,89**	**51,95**
Scaphandrier (plongeur professionnel)	-	**55,84**	**58,75**	-	**58,07**	**61,10**
– classe 2	-	47,46	49,94	-	49,36	51,94
Préposé à l'ajustement de la table de l'épandeuse (homme de vis)	-	**48,91**	**51,85**	-	**50,87**	**53,92**
– classe 2	-	41,57	44,07	-	43,24	45,83
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	-	**49,04**	**51,99**	-	**51,00**	**54,07**
– classe 2	-	41,68	44,19	-	43,35	45,96
Soudeur	-	**51,85**	**54,78**	-	**53,92**	**56,97**
– classe 2	-	44,07	46,56	-	45,83	48,42
Soudeur d'équipement lourd	-	**52,45**	**55,39**	-	**54,55**	**57,61**
Soudeur pipeline, soudeur distribution et soudeur alimentation	**53,41**	-	-	**55,55**	-	-
Soudeur en tuyauterie	**53,41**	-	-	**55,55**	-	-
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	**52,94**	-	-	**55,06**	-	-
Travailleur souterrain (mineur)	-	**48,41**	**51,31**	-	**50,35**	**53,36**
– classe 2	-	41,15	43,61	-	42,80	45,36

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

Annexe D-1

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

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Briqueteur-maçon	-	**52,95**	**54,69**	-	**55,55**	**57,37**
apprenti période 1	-	31,77	32,81	-	33,33	34,42
apprenti période 2	-	37,07	38,28	-	38,89	40,16
apprenti période 3	-	45,01	46,49	-	47,22	48,76
Calorifugeur	-	**53,68**	**55,41**	-	**56,36**	**58,18**
apprenti période 1	-	32,21	33,25	-	33,82	34,91
apprenti période 2	-	37,58	38,79	-	39,45	40,73
apprenti période 3	-	45,63	47,10	-	47,91	49,45
Carreleur	-	**52,95**	**54,69**	-	**55,55**	**57,37**
apprenti période 1	-	31,77	32,81	-	33,33	34,42
apprenti période 2	-	37,07	38,28	-	38,89	40,16
apprenti période 3	-	45,01	46,49	-	47,22	48,76
Charpentier-menuisier	-	**52,98**	**55,26**	-	**55,63**	**58,02**
apprenti période 1	-	31,79	33,16	-	33,38	34,81
apprenti période 2	-	37,09	38,68	-	38,94	40,61
apprenti période 3	-	45,03	46,97	-	47,29	49,32
Chaudronnier	**53,63**	-	-	**56,22**	-	-
apprenti période 1	32,18	-	-	33,73	-	-
apprenti période 2	37,54	-	-	39,35	-	-
apprenti période 3	45,59	-	-	47,79	-	-
Cimentier-applicateur	-	**51,88**	**53,61**	-	**54,42**	**56,24**
apprenti période 1	-	36,32	37,53	-	38,09	39,37
apprenti période 2	-	44,10	45,57	-	46,26	47,80
Couvreur	-	**54,49**	**56,21**	-	**57,21**	**59,02**
apprenti période 1	-	38,14	39,35	-	40,05	41,31
apprenti période 2	-	46,32	47,78	-	48,63	50,17
Électricien	**53,63**	-	-	**56,31**	-	-
apprenti période 1	26,82	-	-	28,16	-	-
apprenti période 2	32,18	-	-	33,79	-	-
apprenti période 3	37,54	-	-	39,42	-	-
apprenti période 4	45,59	-	-	47,86	-	-
Ferblantier	-	**54,06**	**55,79**	-	**56,76**	**58,58**
apprenti période 1	-	32,44	33,47	-	34,06	35,15
apprenti période 2	-	37,84	39,05	-	39,73	41,01
apprenti période 3	-	45,95	47,42	-	48,25	49,79

Annexe D-1

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Frigoriste	**53,63**	-	-	**56,31**	-	-
apprenti période 1	26,82	-	-	28,16	-	-
apprenti période 2	32,18	-	-	33,79	-	-
apprenti période 3	37,54	-	-	39,42	-	-
apprenti période 4	45,59	-	-	47,86	-	-
Grutier						
– classe A	-	**53,63**	**55,39**	-	**56,31**	**58,16**
apprenti période 1	-	37,54	38,77	-	39,42	40,71
apprenti période 2	-	45,59	47,08	-	47,86	49,44
– classe B	-	**51,49**	**53,25**	-	**54,06**	**55,91**
apprenti période 1	-	36,04	37,28	-	37,84	39,14
apprenti période 2	-	43,77	45,26	-	45,95	47,52
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	**54,54**	**56,28**	-	**57,27**	**59,09**
apprenti période 1	-	38,18	39,40	-	40,09	41,36
apprenti période 2	-	46,36	47,84	-	48,68	50,23
– classe B	-	**52,40**	**54,13**	-	**55,02**	**56,84**
apprenti période 1	-	36,68	37,89	-	38,51	39,79
apprenti période 2	-	44,54	46,01	-	46,77	48,31
Grutier - Opérateur de pompes à béton(moins de 42 mètres)	-	**48,70**	**50,43**	-	**51,14**	**52,95**
apprenti période 1	-	41,40	42,87	-	43,47	45,01
Grutier - Opérateur de pompes à béton(42 mètres et plus)	-	**51,06**	**52,76**	-	**53,61**	**55,40**
apprenti période 1	-	43,40	44,85	-	45,57	47,09
Installateur de systèmes de sécurité	**43,71**	-	-	**45,90**	-	-
apprenti période 1	26,23	-	-	27,54	-	-
apprenti période 2	30,60	-	-	32,13	-	-
apprenti période 3	37,15	-	-	39,02	-	-
Mécanicien d'ascenseur	**59,37**	-	-	**62,34**	-	-
apprenti période 1	29,69	-	-	31,17	-	-
apprenti période 2	35,62	-	-	37,40	-	-
apprenti période 3	41,56	-	-	43,64	-	-
apprenti période 4	50,46	-	-	52,99	-	-
apprenti période 5	50,46	-	-	52,99	-	-
Mécanicien de chantier (mécanicien industriel)	**53,63**	-	-	**56,31**	-	-
apprenti période 1	32,18	-	-	33,79	-	-
apprenti période 2	37,54	-	-	39,42	-	-
apprenti période 3	45,59	-	-	47,86	-	-

Annexe D-1

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Mécanicien de machines lourdes	-	**52,74**	**54,47**	-	**55,38**	**57,19**
apprenti période 1	-	31,64	32,68	-	33,23	34,31
apprenti période 2	-	36,92	38,13	-	38,77	40,03
apprenti période 3	-	44,83	46,30	-	47,07	48,61
Mécanicien protection incendie	**53,63**	-	-	**56,31**	-	-
apprenti période 1	26,82	-	-	28,16	-	-
apprenti période 2	32,18	-	-	33,79	-	-
apprenti période 3	37,54	-	-	39,42	-	-
apprenti période 4	45,59	-	-	47,86	-	-
Monteur-assembleur	-	**54,15**	**58,46**	-	**56,86**	**61,38**
apprenti période 1	-	32,49	35,08	-	34,12	36,83
apprenti période 2	-	37,91	40,92	-	39,80	42,97
apprenti période 3	-	46,03	49,69	-	48,33	52,17
Monteur-mécanicien (vitrier)	-	**53,07**	**54,78**	-	**55,67**	**57,47**
apprenti période 1	-	31,84	32,87	-	33,40	34,48
apprenti période 2	-	37,15	38,35	-	38,97	40,23
apprenti période 3	-	45,11	46,56	-	47,32	48,85
Opérateur d'équipement lourd						
– classe AA	-	**50,69**	**52,42**	-	**53,22**	**55,04**
apprenti	-	43,09	44,56	-	45,24	46,78
– classe A	-	**49,17**	**50,89**	-	**51,63**	**53,43**
apprenti	-	41,79	43,26	-	43,89	45,42
– classe B	-	**48,01**	**49,73**	-	**50,41**	**52,22**
apprenti	-	40,81	42,27	-	42,85	44,39
Opérateur de pelles mécaniques						
– classe AA	-	**53,76**	**55,48**	-	**56,45**	**58,25**
apprenti	-	45,70	47,16	-	47,98	49,51
– classe A	-	**52,22**	**53,95**	-	**54,83**	**56,65**
apprenti	-	44,39	45,86	-	46,61	48,15
– classe B	-	**50,69**	**52,43**	-	**53,22**	**55,05**
apprenti	-	43,09	44,57	-	45,24	46,79
Peintre	-	**50,52**	**52,23**	-	**53,05**	**54,84**
apprenti période 1	-	30,31	31,34	-	31,83	32,90
apprenti période 2	-	35,36	36,56	-	37,14	38,39
apprenti période 3	-	42,94	44,40	-	45,09	46,61
Peintre-Tireur de joints	-	**50,23**	**51,09**	-	**52,74**	**53,64**
apprenti période 1	-	30,14	30,65	-	31,64	32,18
apprenti période 2	-	35,16	35,76	-	36,92	37,55
apprenti période 3	-	42,70	43,43	-	44,83	45,59

Annexe D-1

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Plâtrier	-	**51,16**	**52,89**	-	**53,67**	**55,48**
apprenti période 1	-	30,70	31,73	-	32,20	33,29
apprenti période 2	-	35,81	37,02	-	37,57	38,84
apprenti période 3	-	43,49	44,96	-	45,62	47,16
Plâtrier-Tireur de joints	-	**50,37**	**51,19**	-	**52,84**	**53,70**
apprenti période 1	-	30,22	30,71	-	31,70	32,22
apprenti période 2	-	35,26	35,83	-	36,99	37,59
apprenti période 3	-	42,81	43,51	-	44,91	45,65
Poseur d'armature du béton	-	**54,15**	**56,65**	-	**56,86**	**59,48**
apprenti	-	46,03	48,15	-	48,33	50,56
Poseur de revêtements souples	-	**51,29**	**52,15**	-	**53,85**	**54,76**
apprenti période 1	-	30,77	31,29	-	32,31	32,86
apprenti période 2	-	35,90	36,51	-	37,70	38,33
apprenti période 3	-	43,60	44,33	-	45,77	46,55
Poseur de systèmes intérieurs	-	**53,01**	**54,73**	-	**55,66**	**57,47**
apprenti période 1	-	31,81	32,84	-	33,40	34,48
apprenti période 2	-	37,11	38,31	-	38,96	40,23
apprenti période 3	-	45,06	46,52	-	47,31	48,85
Tuyauteur	**53,63**	-	-	**56,31**	-	-
apprenti période 1	26,82	-	-	28,16	-	-
apprenti période 2	32,18	-	-	33,79	-	-
apprenti période 3	37,54	-	-	39,42	-	-
apprenti période 4	45,59	-	-	47,86	-	-

Annexe D-1

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Arpenteur	-	**52,81**	**54,53**	-	**55,45**	**57,26**
– classe 2	-	44,89	46,35	-	47,13	48,67
Boutefeu	-	**51,14**	**52,86**	-	**53,70**	**55,50**
– classe 2	-	43,47	44,93	-	45,65	47,18
Chauffeur de chaudière à vapeur	-	**45,23**	**46,96**	-	**47,49**	**49,31**
– Chauffeur classe IV	-	40,84	42,58	-	42,88	44,71
Commis	-	**1384,78 /sem.**	**1478,74 /sem.**	-	**1454,01 /sem.**	**1552,67 /sem.**
Conducteur de camion						
– classe AA	-	**45,80**	**47,45**	-	**48,09**	**49,82**
– classe A	-	44,22	45,96	-	46,43	48,26
– classe B	-	43,04	44,76	-	45,19	47,00
– classe C	-	42,66	44,24	-	44,79	46,45
Foreur	-	**51,14**	**52,86**	-	**53,70**	**55,50**
– classe 2	-	43,47	44,93	-	45,65	47,18
Gardien (60 h/sem.)	-	**1592,78 /sem.**	**1719,14 /sem.**	-	**1672,42 /sem.**	**1805,10 /sem.**
Homme de service sur machines lourdes	-	**43,86**	**45,59**	-	**46,05**	**47,87**
– classe 2	-	37,28	38,75	-	39,14	40,69
Magasinier	-	**38,07**	**39,79**	-	**39,97**	**41,78**
– classe 2	-	32,36	33,82	-	33,97	35,51
Manœuvre (aqueduc et égouts)						
premier poseur	-	-	-	-	**53,75**	**55,55**
– classe 2	-	-	-	-	45,69	47,22
deuxième poseur	-	-	-	-	**50,51**	**52,32**
– classe 2	-	-	-	-	42,93	44,47
manœuvre à la préparation (top man)	-	-	-	-	**50,51**	**52,32**
– classe 2	-	-	-	-	42,93	44,47
Manœuvre (en décontamination)	-	**47,18**	**48,95**	-	**49,54**	**51,40**
– classe 2	-	40,10	41,61	-	42,11	43,69
Manœuvre (journalier)	-	**42,70**	**44,42**	-	**44,84**	**46,64**
– classe 2	-	36,30	37,76	-	38,11	39,64
Manœuvre (maçonnerie)	-	**44,12**	**45,84**	-	**46,33**	**48,13**
– classe 2	-	37,50	38,96	-	39,38	40,91
Manœuvre (pipeline)	-	**43,91**	**45,64**	-	**46,11**	**47,92**
– classe 2	-	37,32	38,79	-	39,19	40,73
Manœuvre (spécialisé)	-	**43,86**	**45,59**	-	**46,05**	**47,87**
– classe 2	-	37,28	38,75	-	39,14	40,69
Manœuvre (travaux de couverture)	-	**43,25**	**44,95**	-	45,41	47,20
– classe 2	-	36,76	38,21	-	38,60	40,12
Manœuvre spécialisé (carreleur)	-	**44,46**	**46,19**	-	**46,63**	**48,45**
– classe 2	-	37,79	39,26	-	39,64	41,18
Manœuvre spécialisé (travaux de couverture)	-	**44,34**	**46,09**	-	**46,56**	**48,39**
– classe 2	-	37,69	39,18	-	39,58	41,13

Annexe D-1

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	**48,25**	**49,96**	-	**50,66**	**52,46**
– classe B	-	46,51	48,24	-	48,84	50,65
Opérateur de génératrice	-	**45,15**	**46,86**	-	**47,41**	**49,20**
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**47,64**	**49,38**	-	**50,02**	**51,85**
– classe 2	-	40,49	41,97	-	42,52	44,07
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	-	**47,25**	**48,98**	-	**49,61**	**51,43**
Scaphandrier (plongeur professionnel)	-	**56,13**	**57,82**	-	**58,94**	**60,71**
– classe 2	-	47,71	49,15	-	50,10	51,60
Préposé à l'ajustement de la table de l'épandeuse (homme de vis)	-	-	-	-	**51,63**	**53,43**
– classe 2	-	-	-	-	43,89	45,42
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	-	**49,23**	**50,99**	-	**51,69**	**53,54**
– classe 2	-	41,85	43,34	-	43,94	45,51
Soudeur	-	**52,06**	**53,81**	-	**54,66**	**56,50**
– classe 2	-	44,25	45,74	-	46,46	48,03
Soudeur d'équipement lourd	-	**52,74**	**53,96**	-	**55,38**	**56,66**
Soudeur pipeline et soudeur distribution	**53,63**	-	-	**56,31**	-	-
Soudeur en tuyauterie	**53,63**	-	-	**56,31**	-	-
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	**53,16**	-	-	**55,82**	-	-
Travailleur souterrain (mineur)	-	**48,56**	**50,31**	-	**50,99**	**52,83**
– classe 2	-	41,28	42,76	-	43,34	44,91

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

Annexe D-1

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

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Briqueteur–maçon	-	**58,28**	**60,19**	-	**60,56**	**62,55**
apprenti période 1	-	34,97	36,11	-	36,34	37,53
apprenti période 2	-	40,80	42,13	-	42,39	43,79
apprenti période 3	-	49,54	51,16	-	51,48	53,17
Calorifugeur	-	**59,18**	**61,09**	-	**61,55**	**63,53**
apprenti période 1	-	35,51	36,65	-	36,93	38,12
apprenti période 2	-	41,43	42,76	-	43,09	44,47
apprenti période 3	-	50,30	51,93	-	52,32	54,00
Carreleur	-	**58,28**	**60,19**	-	**60,56**	**62,55**
apprenti période 1	-	34,97	36,11	-	36,34	37,53
apprenti période 2	-	40,80	42,13	-	42,39	43,79
apprenti période 3	-	49,54	51,16	-	51,48	53,17
Charpentier-menuisier	-	**58,40**	**60,91**	-	**60,73**	**63,35**
apprenti période 1	-	35,04	36,55	-	36,44	38,01
apprenti période 2	-	40,88	42,64	-	42,51	44,35
apprenti période 3	-	49,64	51,77	-	51,62	53,85
Chaudronnier	**59,04**	-	-	**61,39**	-	-
apprenti période 1	35,42	-	-	36,83	-	-
apprenti période 2	41,33	-	-	42,97	-	-
apprenti période 3	50,18	-	-	52,18	-	-
Cimentier-applicateur	-	**57,09**	**59,00**	-	**59,32**	**61,31**
apprenti période 1	-	39,96	41,30	-	41,52	42,92
apprenti période 2	-	48,53	50,15	-	50,42	52,11
Couvreur	-	**60,07**	**61,97**	-	**62,47**	**64,45**
apprenti période 1	-	42,05	43,38	-	43,73	45,12
apprenti période 2	-	51,06	52,67	-	53,10	54,78
Électricien	**59,13**	-	-	**61,50**	-	-
apprenti période 1	29,57	-	-	30,75	-	-
apprenti période 2	35,48	-	-	36,90	-	-
apprenti période 3	41,39	-	-	43,05	-	-
apprenti période 4	50,26	-	-	52,28	-	-
Ferblantier	-	**59,60**	**61,51**	-	**61,98**	**63,97**
apprenti période 1	-	35,76	36,91	-	37,19	38,38
apprenti période 2	-	41,72	43,06	-	43,39	44,78
apprenti période 3	-	50,66	52,28	-	52,68	54,37

Annexe D-1

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Frigoriste	**59,13**	-	-	**61,50**	-	-
apprenti période 1	29,57	-	-	30,75	-	-
apprenti période 2	35,48	-	-	36,90	-	-
apprenti période 3	41,39	-	-	43,05	-	-
apprenti période 4	50,26	-	-	52,28	-	-
Grutier						
– classe A	-	**59,13**	**61,07**	-	**61,50**	**63,51**
apprenti période 1	-	41,39	42,75	-	43,05	44,46
apprenti période 2	-	50,26	51,91	-	52,28	53,98
– classe B	-	**56,76**	**58,71**	-	**59,03**	**61,06**
apprenti période 1	-	39,73	41,10	-	41,32	42,74
apprenti période 2	-	48,25	49,90	-	50,18	51,90
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	**60,13**	**62,04**	-	**62,54**	**64,52**
apprenti période 1	-	42,09	43,43	-	43,78	45,16
apprenti période 2	-	51,11	52,73	-	53,16	54,84
– classe B	-	**57,77**	**59,68**	-	**60,08**	**62,07**
apprenti période 1	-	40,44	41,78	-	42,06	43,45
apprenti période 2	-	49,10	50,73	-	51,07	52,76
Grutier – Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)	-	**53,70**	**55,60**	-	**55,85**	**57,82**
apprenti période 1	-	45,65	47,26	-	47,47	49,15
Grutier – Opérateur de pompes à béton (42 mètres et plus)	-	**56,29**	**58,17**	-	**58,54**	**60,50**
apprenti période 1	-	47,85	49,44	-	49,76	51,43
Installateur de systèmes de sécurité	**48,75**	-	-	**51,72**	-	-
apprenti période 1	29,25	-	-	31,03	-	-
apprenti période 2	34,13	-	-	36,20	-	-
apprenti période 3	41,44	-	-	43,96	-	-
Mécanicien d'ascenseur	**65,46**	-	-	**68,08**	-	-
apprenti période 1	32,73	-	-	34,04	-	-
apprenti période 2	39,28	-	-	40,85	-	-
apprenti période 3	45,82	-	-	47,66	-	-
apprenti période 4	55,64	-	-	57,87	-	-
apprenti période 5	55,64	-	-	57,87	-	-
Mécanicien de chantier (mécanicien industriel)	**59,13**	-	-	**61,50**	-	-
apprenti période 1	35,48	-	-	36,90	-	-
apprenti période 2	41,39	-	-	43,05	-	-
apprenti période 3	50,26	-	-	52,28	-	-

Annexe D-1

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Mécanicien de machines lourdes	-	**58,15**	**60,05**	-	**60,48**	**62,45**
apprenti période 1	-	34,89	36,03	-	36,29	37,47
apprenti période 2	-	40,71	42,04	-	42,34	43,72
apprenti période 3	-	49,43	51,04	-	51,41	53,08
Mécanicien protection incendie	**59,13**	-	-	**61,50**	-	-
apprenti période 1	29,57	-	-	30,75	-	-
apprenti période 2	35,48	-	-	36,90	-	-
apprenti période 3	41,39	-	-	43,05	-	-
apprenti période 4	50,26	-	-	52,28	-	-
Monteur-assembleur	-	**59,70**	**64,45**	-	**62,09**	**67,03**
apprenti période 1	-	35,82	38,67	-	37,25	40,22
apprenti période 2	-	41,79	45,12	-	43,46	46,92
apprenti période 3	-	50,75	54,78	-	52,78	56,98
Monteur-mécanicien (vitrier)	-	**58,40**	**60,29**	-	**60,69**	**62,65**
apprenti période 1	-	35,04	36,17	-	36,41	37,59
apprenti période 2	-	40,88	42,20	-	42,48	43,86
apprenti période 3	-	49,64	51,25	-	51,59	53,25
Opérateur d'équipement lourd						
– classe AA	-	**55,88**	**57,79**	-	**58,12**	**60,10**
apprenti	-	47,50	49,12	-	49,40	51,09
– classe A	-	**54,21**	**56,10**	-	**56,38**	**58,34**
apprenti	-	46,08	47,69	-	47,92	49,59
– classe B	-	**52,93**	**54,83**	-	**55,05**	**57,02**
apprenti	-	44,99	46,61	-	46,79	48,47
Opérateur de pelles mécaniques						
– classe AA	-	**59,27**	**61,16**	-	**61,64**	**63,61**
apprenti	-	50,38	51,99	-	52,39	54,07
– classe A	-	**57,57**	**59,48**	-	**59,87**	**61,86**
apprenti	-	48,93	50,56	-	50,89	52,58
– classe B	-	**55,88**	**57,80**	-	**58,12**	**60,11**
apprenti	-	47,50	49,13	-	49,40	51,09
Peintre	-	**55,70**	**57,58**	-	**57,93**	**59,88**
apprenti période 1	-	33,42	34,55	-	34,76	35,93
apprenti période 2	-	38,99	40,31	-	40,55	41,92
apprenti période 3	-	47,35	48,94	-	49,24	50,90
Peintre-Tireur de joints	-	**55,38**	**56,32**	-	**57,60**	**58,57**
apprenti période 1	-	33,23	33,79	-	34,56	35,14
apprenti période 2	-	38,77	39,42	-	40,32	41,00
apprenti période 3	-	47,07	47,87	-	48,96	49,78

Annexe D-1

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Plâtrier	-	**56,30**	**58,20**	-	**58,50**	**60,48**
apprenti période 1	-	33,78	34,92	-	35,10	36,29
apprenti période 2	-	39,41	40,74	-	40,95	42,34
apprenti période 3	-	47,86	49,47	-	49,73	51,41
Plâtrier-Tireur de joints	-	**55,43**	**56,34**	-	**57,60**	**58,54**
apprenti période 1	-	33,26	33,80	-	34,56	35,12
apprenti période 2	-	38,80	39,44	-	40,32	40,98
apprenti période 3	-	47,12	47,89	-	48,96	49,76
Poseur d'armature du béton	-	**59,70**	**62,45**	-	**62,09**	**64,95**
apprenti	-	50,75	53,08	-	52,78	55,21
Poseur de revêtements souples	-	**56,54**	**57,50**	-	**58,80**	**59,80**
apprenti période 1	-	33,92	34,50	-	35,28	35,88
apprenti période 2	-	39,58	40,25	-	41,16	41,86
apprenti période 3	-	48,06	48,88	-	49,98	50,83
Poseur de systèmes intérieurs	-	**58,44**	**60,34**	-	**60,78**	**62,75**
apprenti période 1	-	35,06	36,20	-	36,47	37,65
apprenti période 2	-	40,91	42,24	-	42,55	43,93
apprenti période 3	-	49,67	51,29	-	51,66	53,34
Tuyauteur	**59,13**	-	-	**61,50**	-	-
apprenti période 1	29,57	-	-	30,75	-	-
apprenti période 2	35,48	-	-	36,90	-	-
apprenti période 3	41,39	-	-	43,05	-	-
apprenti période 4	50,26	-	-	52,28	-	-

Annexe D-1

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Arpenteur	-	**58,22**	**60,12**	-	**60,55**	**62,52**
– classe 2	-	49,49	51,10	-	51,47	53,14
Boutefeu	-	**56,39**	**58,28**	-	**58,65**	**60,61**
– classe 2	-	47,93	49,54	-	49,85	51,52
Chauffeur de chaudière à vapeur	-	**49,86**	**51,78**	-	**51,85**	**53,85**
– Chauffeur classe IV	-	45,02	46,95	-	46,82	48,83
Commis	-	**1526,72 /sem.**	**1630,31 /sem.**	-	**1587,78 /sem.**	**1695,52 /sem.**
Conducteur de camion						
– classe AA	-	**50,49**	**52,31**	-	**52,51**	**54,40**
– classe A	-	48,75	50,67	-	50,70	52,70
– classe B	-	47,45	49,35	-	49,35	51,32
– classe C	-	47,03	48,77	-	48,91	50,72
Foreur	-	**56,39**	**58,28**	-	**58,65**	**60,61**
– classe 2	-	47,93	49,54	-	49,85	51,52
Gardien (60 h/sem.)	-	**1756,04 /sem.**	**1895,36 /sem.**	-	**1826,29 /sem.**	**1971,17 /sem.**
Homme de service sur machines lourdes	-	**48,35**	**50,26**	-	**50,28**	**52,27**
– classe 2	-	41,10	42,72	-	42,74	44,43
Magasinier	-	**41,97**	**43,87**	-	**43,65**	**45,62**
– classe 2	-	35,67	37,29	-	37,10	38,78
Manœuvre (aqueduc et égouts)						
premier poseur	-	**56,44**	**58,33**	-	**58,70**	**60,66**
– classe 2	-	47,97	49,58	-	49,90	51,56
deuxième poseur	-	**53,04**	**54,94**	-	**55,16**	**57,14**
– classe 2	-	45,08	46,70	-	46,89	48,57
Manœuvre à la préparation (top man)	-	**53,04**	**54,94**	-	**55,16**	**57,14**
– classe 2	-	45,08	46,70	-	46,89	48,57
Manœuvre en décontamination	-	**52,02**	**53,97**	-	**54,10**	**56,13**
– classe 2	-	44,22	45,87	-	45,99	47,71
Manœuvre (journalier)	-	**47,08**	**48,97**	-	**48,96**	**50,93**
– classe 2	-	40,02	41,62	-	41,62	43,29
Manœuvre (maçonnerie)	-	**48,65**	**50,54**	-	**50,60**	**52,56**
– classe 2	-	41,35	42,96	-	43,01	44,68
Manœuvre (pipeline)	-	**48,42**	**50,32**	-	**50,36**	**52,33**
– classe 2	-	41,16	42,77	-	42,81	44,48
Manœuvre (spécialisé)	-	**48,35**	**50,26**	-	**50,28**	**52,27**
– classe 2	-	41,10	42,72	-	42,74	44,43
Manœuvre (travaux de couverture)	-	**47,68**	**49,56**	-	**49,59**	**51,54**
– classe 2	-	40,53	42,13	-	42,15	43,81
Manœuvre spécialisé (carreleur)	-	**48,91**	**50,82**	-	**50,82**	**52,80**
– classe 2	-	41,57	43,20	-	43,20	44,88
Manœuvre spécialisé (travaux de couverture)	-	**48,89**	**50,81**	-	**50,85**	**52,84**
– classe 2	-	41,56	43,19	-	43,22	44,91

Annexe D-1

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	**53,19**	**55,08**	-	**55,32**	**57,28**
– classe B	-	51,28	53,18	-	53,33	55,31
Opérateur de génératrice	-	**49,78**	**51,66**	-	**51,77**	**53,73**
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**52,52**	**54,44**	-	**54,62**	**56,62**
– classe 2	-	44,64	46,27	-	46,43	48,13
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	-	**52,09**	**54,00**	-	**54,17**	**56,16**
Scaphandrier (plongeur professionnel)	-	**61,89**	**63,75**	-	**64,37**	**66,30**
– classe 2	-	52,61	54,19	-	54,71	56,36
Préposé à l'ajustement de la table de l'épandeuse (homme de vis)	-	**54,21**	**56,10**	-	**56,38**	**58,34**
– classe 2	-	46,08	47,69	-	47,92	49,59
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	-	**54,27**	**56,22**	-	**56,44**	**58,47**
– classe 2	-	46,13	47,79	-	47,97	49,70
Soudeur	-	**57,39**	**59,33**	-	**59,69**	**61,70**
– classe 2	-	48,78	50,43	-	50,74	52,45
Soudeur d'équipement lourd	-	**58,15**	**59,49**	-	**60,48**	**61,87**
Soudeur pipeline et soudeur distribution	**59,13**	-	-	**61,50**	-	-
Soudeur en tuyauterie	**59,13**	-	-	**61,50**	-	-
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	**58,61**	-	-	**60,95**	-	-
Travailleur souterrain (mineur)	-	**53,54**	**55,47**	-	**55,68**	**57,69**
– classe 2	-	45,51	47,15	-	47,33	49,04

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

Annexe D-1-A

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

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Briqueteur–maçon	-	**51,17**	**52,87**	-	**53,68**	**55,46**
apprenti période 1	-	30,70	31,72	-	32,21	33,28
apprenti période 2	-	35,82	37,01	-	37,58	38,82
apprenti période 3	-	43,49	44,94	-	45,63	47,14
Calorifugeur	-	**51,90**	**53,55**	-	**54,50**	**56,23**
apprenti période 1	-	31,14	32,13	-	32,70	33,74
apprenti période 2	-	36,33	37,49	-	38,15	39,36
apprenti période 3	-	44,12	45,52	-	46,33	47,80
Carreleur	-	**51,17**	**52,87**	-	**53,68**	**55,46**
apprenti période 1	-	30,70	31,72	-	32,21	33,28
apprenti période 2	-	35,82	37,01	-	37,58	38,82
apprenti période 3	-	43,49	44,94	-	45,63	47,14
Charpentier-menuisier	-	**51,22**	**53,44**	-	**53,78**	**56,11**
apprenti période 1	-	30,73	32,06	-	32,27	33,67
apprenti période 2	-	35,85	37,41	-	37,65	39,28
apprenti période 3	-	43,54	45,42	-	45,71	47,69
Chaudronnier	**51,84**	-	-	**54,35**	-	-
apprenti période 1	31,10	-	-	32,61	-	-
apprenti période 2	36,29	-	-	38,05	-	-
apprenti période 3	44,06	-	-	46,20	-	-
Cimentier-applicateur	-	**50,14**	**51,85**	-	**52,60**	**54,39**
apprenti période 1	-	35,10	36,30	-	36,82	38,07
apprenti période 2	-	42,62	44,07	-	44,71	46,23
Couvreur	-	**52,65**	**54,36**	-	**55,28**	**57,08**
apprenti période 1	-	36,86	38,05	-	38,70	39,96
apprenti période 2	-	44,75	46,21	-	46,99	48,52
Électricien	**51,84**	-	-	**54,43**	-	-
apprenti période 1	25,92	-	-	27,22	-	-
apprenti période 2	31,10	-	-	32,66	-	-
apprenti période 3	36,29	-	-	38,10	-	-
apprenti période 4	44,06	-	-	46,27	-	-
Ferblantier	-	**52,26**	**53,95**	-	**54,87**	**56,65**
apprenti période 1	-	31,36	32,37	-	32,92	33,99
apprenti période 2	-	36,58	37,77	-	38,41	39,66
apprenti période 3	-	44,42	45,86	-	46,64	48,15

Annexe D-1-A

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Frigoriste	**51,84**	-	-	**54,43**	-	-
apprenti période 1	25,92	-	-	27,22	-	-
apprenti période 2	31,10	-	-	32,66	-	-
apprenti période 3	36,29	-	-	38,10	-	-
apprenti période 4	44,06	-	-	46,27	-	-
Grutier						
– classe A	-	**51,84**	**53,51**	-	**54,43**	**56,19**
apprenti période 1	-	36,29	37,46	-	38,10	39,33
apprenti période 2	-	44,06	45,48	-	46,27	47,76
– classe B	-	**49,79**	**51,46**	-	**52,28**	**54,03**
apprenti période 1	-	34,85	36,02	-	36,60	37,82
apprenti période 2	-	42,32	43,74	-	44,44	45,93
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	**52,70**	**54,42**	-	**55,34**	**57,14**
apprenti période 1	-	36,89	38,09	-	38,74	40,00
apprenti période 2	-	44,80	46,26	-	47,04	48,57
– classe B	-	**50,65**	**52,35**	-	**53,18**	**54,97**
apprenti période 1	-	35,46	36,65	-	37,23	38,48
apprenti période 2	-	43,05	44,50	-	45,20	46,72
Grutier – Opérateur de pompes à béton (moins de 42 mètres)	-	**47,08**	**48,75**	-	**49,43**	**51,19**
apprenti	-	40,02	41,44	-	42,02	43,51
Grutier – Opérateur de pompes à béton(42 mètres et plus)	-	**49,44**	**51,15**	-	**51,91**	**53,71**
apprenti	-	42,02	43,48	-	44,12	45,65
Installateur de systèmes de sécurité	**42,28**	-	-	**44,39**	-	-
apprenti période 1	25,37	-	-	26,63	-	-
apprenti période 2	29,60	-	-	31,07	-	-
apprenti période 3	35,94	-	-	37,73	-	-
Mécanicien d'ascenseur	**57,38**	-	-	**60,25**	-	-
apprenti période 1	28,69	-	-	30,13	-	-
apprenti période 2	34,43	-	-	36,15	-	-
apprenti période 3	40,17	-	-	42,18	-	-
apprenti période 4	48,77	-	-	51,21	-	-
apprenti période 5	48,77	-	-	51,21	-	-
Mécanicien de chantier (mécanicien industriel)	**51,84**	-	-	**54,43**	-	-
apprenti période 1	31,10	-	-	32,66	-	-
apprenti période 2	36,29	-	-	38,10	-	-
apprenti période 3	44,06	-	-	46,27	-	-

Annexe D-1-A

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Mécanicien de machines lourdes	-	**50,95**	**52,64**	-	**53,50**	**55,27**
apprenti période 1	-	30,57	31,58	-	32,10	33,16
apprenti période 2	-	35,67	36,85	-	37,45	38,69
apprenti période 3	-	43,31	44,74	-	45,48	46,98
Mécanicien protection incendie	**51,84**	-	-	**54,43**	-	-
apprenti période 1	25,92	-	-	27,22	-	-
apprenti période 2	31,10	-	-	32,66	-	-
apprenti période 3	36,29	-	-	38,10	-	-
apprenti période 4	44,06	-	-	46,27	-	-
Monteur-assembleur	-	**52,35**	**56,60**	-	**54,97**	**59,43**
apprenti période 1	-	31,41	33,96	-	32,98	35,66
apprenti période 2	-	36,65	39,62	-	38,48	41,60
apprenti période 3	-	44,50	48,11	-	46,72	50,52
Monteur-mécanicien (vitrier)	-	**51,26**	**52,93**	-	**53,77**	**55,53**
apprenti période 1	-	30,76	31,76	-	32,26	33,32
apprenti période 2	-	35,88	37,05	-	37,64	38,87
apprenti période 3	-	43,57	44,99	-	45,70	47,20
Opérateur d'équipement lourd						
– classe AA	-	**48,98**	**50,68**	-	**51,43**	**53,21**
apprenti	-	41,63	43,08	-	43,72	45,23
– classe A	-	**47,51**	**49,20**	-	**49,89**	**51,66**
apprenti	-	40,38	41,82	-	42,41	43,91
– classe B	-	**46,38**	**48,07**	-	**48,70**	**50,47**
apprenti	-	39,42	40,86	-	41,40	42,90
Opérateur de pelles mécanique						
– classe AA	-	**51,95**	**53,61**	-	**54,55**	**56,29**
apprenti	-	44,16	45,57	-	46,37	47,85
– classe A	-	**50,48**	**52,14**	-	**53,00**	**54,75**
apprenti	-	42,91	44,32	-	45,05	46,54
– classe B	-	**48,98**	**50,67**	-	**51,43**	**53,20**
apprenti	-	41,63	43,07	-	43,72	45,22
Peintre	-	**48,82**	**50,50**	-	**51,26**	**53,03**
apprenti période 1	-	29,29	30,30	-	30,76	31,82
apprenti période 2	-	34,17	35,35	-	35,88	37,12
apprenti période 3	-	41,50	42,93	-	43,57	45,08
Peintre-Tireur de joints	-	**48,54**	**49,40**	-	**50,97**	**51,87**
apprenti période 1	-	29,12	29,64	-	30,58	31,12
apprenti période 2	-	33,98	34,58	-	35,68	36,31
apprenti période 3	-	41,26	41,99	-	43,32	44,09

Annexe D-1-A

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Plâtrier	-	**49,44**	**51,13**	-	**51,86**	**53,64**
apprenti période 1	-	29,66	30,68	-	31,12	32,18
apprenti période 2	-	34,61	35,79	-	36,30	37,55
apprenti période 3	-	42,02	43,46	-	44,08	45,59
Plâtrier-Tireur de joints	-	**48,67**	**49,55**	-	**51,05**	**51,98**
apprenti période 1	-	29,20	29,73	-	30,63	31,19
apprenti période 2	-	34,07	34,69	-	35,74	36,39
apprenti période 3	-	41,37	42,12	-	43,39	44,18
Poseur d'armature du béton	-	**52,35**	**54,77**	-	**54,97**	**57,51**
apprenti	-	44,50	46,55	-	46,72	48,88
Poseur de revêtements souples	-	**49,76**	**50,57**	-	**52,25**	**53,10**
apprenti période 1	-	29,86	30,34	-	31,35	31,86
apprenti période 2	-	34,83	35,40	-	36,58	37,17
apprenti période 3	-	42,30	42,98	-	44,41	45,14
Poseur de systèmes intérieurs	-	**51,25**	**52,92**	-	**53,81**	**55,57**
apprenti période 1	-	30,75	31,75	-	32,29	33,34
apprenti période 2	-	35,88	37,04	-	37,67	38,90
apprenti période 3	-	43,56	44,98	-	45,74	47,23
Tuyauteur	**51,84**	-	-	**54,43**	-	-
apprenti période 1	25,92	-	-	27,22	-	-
apprenti période 2	31,10	-	-	32,66	-	-
apprenti période 3	36,29	-	-	38,10	-	-
apprenti période 4	44,06	-	-	46,27	-	-

Annexe D-1-A

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Arpenteur	-	**51,04**	**52,68**	-	**53,59**	**55,31**
– classe 2	-	43,38	44,78	-	45,55	47,01
Boutefeu	-	**49,54**	**51,20**	-	**52,02**	**53,76**
– classe 2	-	42,11	43,52	-	44,22	45,70
Chauffeur de chaudière à vapeur	-	**43,73**	**45,41**	-	**45,92**	**47,68**
– Chauffeur classe IV	-	39,77	41,22	-	41,76	43,28
Commis	-	**1343,95 /sem.**	**1413,29 /sem.**	-	**1411,15 /sem.**	**1483,95 /sem.**
Conducteur de camion						
– classe AA	-	**44,20**	**45,91**	-	**46,41**	**48,21**
– classe A	-	42,77	44,45	-	44,91	46,67
– classe B	-	41,64	43,29	-	43,72	45,45
– classe C	-	41,12	42,79	-	43,18	44,93
Foreur	-	**49,54**	**51,20**	-	**52,02**	**53,76**
– classe 2	-	42,11	43,52	-	44,22	45,70
Gardien (60 h/sem.)	-	**1547,42 /sem.**	**1644,62 /sem.**	-	**1624,80 /sem.**	**1726,86 /sem.**
Homme de service sur machines lourdes	-	**42,40**	**44,11**	-	**44,52**	**46,32**
– classe 2	-	36,04	37,49	-	37,84	39,37
Magasinier	-	**36,88**	**38,55**	-	**38,72**	**40,48**
– classe 2	-	31,35	32,77	-	32,91	34,41
Manœuvre (aqueduc et égouts)						
premier poseur	-	-	-	-	**52,07**	**53,81**
– classe 2	-	-	-	-	44,26	45,74
deuxième poseur	-	-	-	-	**48,80**	**50,57**
– classe 2	-	-	-	-	41,48	42,98
manœuvre à la préparation (top man)	-	-	-	-	**48,80**	**50,57**
– classe 2	-	-	-	-	41,48	42,98
Manœuvre (en décontamination)	-	**45,62**	**47,30**	-	**47,90**	**49,67**
– classe 2	-	38,78	40,21	-	40,72	42,22
Manœuvre (journalier)	-	**41,30**	**42,99**	-	**43,37**	**45,14**
– classe 2	-	35,11	36,54	-	36,86	38,37
Manœuvre (maçonnerie)	-	**42,69**	**44,37**	-	**44,82**	**46,59**
– classe 2	-	36,29	37,71	-	38,10	39,60
Manœuvre (pipeline)	-	**42,45**	**44,16**	-	**44,57**	**46,37**
– classe 2	-	36,08	37,54	-	37,88	39,41
Manœuvre (spécialisé)	-	**42,40**	**44,11**	-	**44,52**	**46,32**
– classe 2	-	36,04	37,49	-	37,84	39,37
Manœuvre (travaux de couverture)	-	**41,81**	**43,47**	-	**43,90**	**45,64**
– classe 2	-	35,54	36,95	-	37,32	38,79
Manœuvre spécialisé (carreleur)	-	**43,01**	**44,70**	-	**45,11**	**46,89**
– classe 2	-	36,56	38,00	-	38,34	39,86
Manœuvre spécialisé (travaux de couverture)	-	**42,89**	**44,59**	-	**45,03**	**46,82**
– classe 2	-	36,46	37,90	-	38,28	39,80

Annexe D-1-A

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	**46,65**	**48,31**	-	**48,98**	**50,73**
– classe B	-	44,96	46,65	-	47,21	48,98
Opérateur de génératrice	-	**43,64**	**45,32**	-	**45,82**	**47,59**
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**46,09**	**47,76**	-	**48,39**	**50,15**
– classe 2	-	39,18	40,60	-	41,13	42,63
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	-	**45,64**	**47,34**	-	**47,92**	**49,71**
Scaphandrier (plongeur professionnel)	-	**54,24**	**55,89**	-	**56,95**	**58,68**
– classe 2	-	46,10	47,51	-	48,41	49,88
Préposé à l'ajustement de la table de l'épandeuse (homme de vis)	-	-	-	-	**49,89**	**51,66**
– classe 2	-	-	-	-	42,41	43,91
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	-	**47,60**	**49,30**	-	**49,98**	**51,77**
– classe 2	-	40,46	41,91	-	42,48	44,00
Soudeur	-	**50,33**	**52,03**	-	**52,85**	**54,63**
– classe 2	-	42,78	44,23	-	44,92	46,44
Soudeur d'équipement lourd	-	**50,96**	**52,64**	-	**53,51**	**55,27**
Soudeur pipeline et oudeur distribution	**51,84**	-	-	**54,43**	-	-
Soudeur en tuyauterie	**51,84**	-	-	**54,43**	-	-
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	**51,36**	-	-	**53,93**	-	-
Travailleur souterrain (mineur)	-	**46,96**	**48,64**	-	**49,31**	**51,07**
– classe 2	-	39,92	41,34	-	41,91	43,41

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

Annexe D-1-A

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

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Briqueteur–maçon	-	**56,31**	**58,18**	-	**58,51**	**60,46**
apprenti période 1	-	33,79	34,91	-	35,11	36,28
apprenti période 2	-	39,42	40,73	-	40,96	42,32
apprenti période 3	-	47,86	49,45	-	49,73	51,39
Calorifugeur	-	**57,23**	**59,04**	-	**59,52**	**61,40**
apprenti période 1	-	34,34	35,42	-	35,71	36,84
apprenti période 2	-	40,06	41,33	-	41,66	42,98
apprenti période 3	-	48,65	50,18	-	50,59	52,19
Carreleur	-	**56,31**	**58,18**	-	**58,51**	**60,46**
apprenti période 1	-	33,79	34,91	-	35,11	36,28
apprenti période 2	-	39,42	40,73	-	40,96	42,32
apprenti période 3	-	47,86	49,45	-	49,73	51,39
Charpentier-menuisier	-	**56,46**	**59,16**	-	**58,71**	**61,77**
apprenti période 1	-	33,88	35,50	-	35,23	37,06
apprenti période 2	-	39,52	41,41	-	41,10	43,24
apprenti période 3	-	47,99	50,29	-	49,90	52,50
Chaudronnier	**57,06**	-	-	**59,34**	-	-
apprenti période 1	34,24	-	-	35,60	-	-
apprenti période 2	39,94	-	-	41,54	-	-
apprenti période 3	48,50	-	-	50,44	-	-
Cimentier-applicateur	-	**55,18**	**57,06**	-	**57,34**	**59,29**
apprenti période 1	-	38,63	39,94	-	40,14	41,50
apprenti période 2	-	46,90	48,50	-	48,74	50,40
Couvreur	-	**58,04**	**59,93**	-	**60,36**	**62,33**
apprenti période 1	-	40,63	41,95	-	42,25	43,63
apprenti période 2	-	49,33	50,94	-	51,31	52,98
Électricien	**57,15**	-	-	**59,44**	-	-
apprenti période 1	28,58	-	-	29,72	-	-
apprenti période 2	34,29	-	-	35,66	-	-
apprenti période 3	40,01	-	-	41,61	-	-
apprenti période 4	48,58	-	-	50,52	-	-
Ferblantier	-	**57,61**	**59,48**	-	**59,91**	**61,86**
apprenti période 1	-	34,57	35,69	-	35,95	37,12
apprenti période 2	-	40,33	41,64	-	41,94	43,30
apprenti période 3	-	48,97	50,56	-	50,92	52,58

Annexe D-1-A

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Frigoriste	**57,15**	-	-	**59,44**	-	-
apprenti période 1	28,58	-	-	29,72	-	-
apprenti période 2	34,29	-	-	35,66	-	-
apprenti période 3	40,01	-	-	41,61	-	-
apprenti période 4	48,58	-	-	50,52	-	-
Grutier						
– classe A	-	**57,15**	**59,00**	-	**59,44**	**61,36**
apprenti période 1	-	40,01	41,30	-	41,61	42,95
apprenti période 2	-	48,58	50,15	-	50,52	52,16
– classe B	-	**54,89**	**56,73**	-	**57,09**	**59,00**
apprenti période 1	-	38,42	39,71	-	39,96	41,30
apprenti période 2	-	46,66	48,22	-	48,53	50,15
Grutier (viaduc, à l'exception locateur de grue)						
– classe A	-	**58,11**	**60,00**	-	**60,43**	**62,40**
apprenti période 1	-	40,68	42,00	-	42,30	43,68
apprenti période 2	-	49,39	51,00	-	51,37	53,04
– classe B	-	**55,84**	**57,72**	-	**58,07**	**60,03**
apprenti période 1	-	39,09	40,40	-	40,65	42,02
apprenti période 2	-	47,46	49,06	-	49,36	51,03
Grutier – Opérateur de pompes à béton(moins de 42 mètres)	-	**51,90**	**53,75**	-	**53,98**	**55,90**
apprenti	-	44,12	45,69	-	45,88	47,52
Grutier – Opérateur de pompes à béton (42 mètres et plus)	-	**54,51**	**56,40**	-	**56,69**	**58,66**
apprenti	-	46,33	47,94	-	48,19	49,86
Installateur de systèmes de sécurité	**47,15**	-	-	**50,02**	-	-
apprenti période 1	28,29	-	-	30,01	-	-
apprenti période 2	33,01	-	-	35,01	-	-
apprenti période 3	40,08	-	-	42,52	-	-
Mécanicien d'ascenseur	**63,26**	-	-	**65,79**	-	-
apprenti période 1	31,63	-	-	32,90	-	-
apprenti période 2	37,96	-	-	39,47	-	-
apprenti période 3	44,28	-	-	46,05	-	-
apprenti période 4	53,77	-	-	55,92	-	-
apprenti période 5	53,77	-	-	55,92	-	-
Mécanicien de chantier (mécanicien industriel)	**57,15**	-	-	**59,44**	-	-
apprenti période 1	34,29	-	-	35,66	-	-
apprenti période 2	40,01	-	-	41,61	-	-
apprenti période 3	48,58	-	-	50,52	-	-

Annexe D-1-A

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Mécanicien de machines lourdes	-	**56,18**	**58,03**	-	**58,43**	**60,35**
apprenti période 1	-	33,71	34,82	-	35,06	36,21
apprenti période 2	-	39,33	40,62	-	40,90	42,25
apprenti période 3	-	47,75	49,33	-	49,67	51,30
Mécanicien protection incendie	**57,15**	-	-	**59,44**	-	-
apprenti période 1	28,58	-	-	29,72	-	-
apprenti période 2	34,29	-	-	35,66	-	-
apprenti période 3	40,01	-	-	41,61	-	-
apprenti période 4	48,58	-	-	50,52	-	-
Monteur-assembleur	-	**57,72**	**62,40**	-	**60,03**	**64,90**
apprenti période 1	-	34,63	37,44	-	36,02	38,94
apprenti période 2	-	40,40	43,68	-	42,02	45,43
apprenti période 3	-	49,06	53,04	-	51,03	55,17
Monteur-mécanicien (vitrier)	-	**56,41**	**58,26**	-	**58,62**	**60,54**
apprenti période 1	-	33,85	34,96	-	35,17	36,32
apprenti période 2	-	39,49	40,78	-	41,03	42,38
apprenti période 3	-	47,95	49,52	-	49,83	51,46
Opérateur d'équipement lourd						
– classe AA	-	**54,00**	**55,87**	-	**56,16**	**58,10**
apprenti	-	45,90	47,49	-	47,74	49,39
– classe A	-	**52,38**	**54,24**	-	**54,48**	**56,41**
apprenti	-	44,52	46,10	-	46,31	47,95
– classe B	-	**51,14**	**52,99**	-	**53,19**	**55,11**
apprenti	-	43,47	45,04	-	45,21	46,84
Opérateur de pelles mécaniques						
– classe AA	-	**57,28**	**59,10**	-	**59,57**	**61,46**
apprenti	-	48,69	50,24	-	50,63	52,24
– classe A	-	**55,65**	**57,49**	-	**57,88**	**59,79**
apprenti	-	47,30	48,87	-	49,20	50,82
– classe B	-	**54,00**	**55,86**	-	**56,16**	**58,09**
apprenti	-	45,90	47,48	-	47,74	49,38
Peintre	-	**53,82**	**55,68**	-	**55,97**	**57,91**
apprenti période 1	-	32,29	33,41	-	33,58	34,75
apprenti période 2	-	37,67	38,98	-	39,18	40,54
apprenti période 3	-	45,75	47,33	-	47,57	49,22
Peintre-Tireur de joints	-	**53,52**	**54,46**	-	**55,66**	**56,64**
apprenti période 1	-	32,11	32,68	-	33,40	33,98
apprenti période 2	-	37,46	38,12	-	38,96	39,65
apprenti période 3	-	45,49	46,29	-	47,31	48,14

Annexe D-1-A

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Plâtrier	-	**54,40**	**56,27**	-	**56,53**	**58,47**
apprenti période 1	-	32,64	33,76	-	33,92	35,08
apprenti période 2	-	38,08	39,39	-	39,57	40,93
apprenti période 3	-	46,24	47,83	-	48,05	49,70
Plâtrier-Tireur de joints	-	**53,55**	**54,53**	-	**55,64**	**56,66**
apprenti période 1	-	32,13	32,72	-	33,38	34,00
apprenti période 2	-	37,49	38,17	-	38,95	39,66
apprenti période 3	-	45,52	46,35	-	47,29	48,16
Poseur d'armature du béton	-	**57,72**	**60,39**	-	**60,03**	**62,81**
apprenti	-	49,06	51,33	-	51,03	53,39
Poseur de revêtements souples	-	**54,86**	**55,76**	-	**57,05**	**57,99**
apprenti période 1	-	32,92	33,46	-	34,23	34,79
apprenti période 2	-	38,40	39,03	-	39,94	40,59
apprenti période 3	-	46,63	47,40	-	48,49	49,29
Poseur de systèmes intérieurs	-	**56,50**	**58,35**	-	**58,76**	**60,68**
apprenti période 1	-	33,90	35,01	-	35,26	36,41
apprenti période 2	-	39,55	40,85	-	41,13	42,48
apprenti période 3	-	48,03	49,60	-	49,95	51,58
Tuyauteur	**57,15**	-	-	**59,44**	-	-
apprenti période 1	28,58	-	-	29,72	-	-
apprenti période 2	34,29	-	-	35,66	-	-
apprenti période 3	40,01	-	-	41,61	-	-
apprenti période 4	48,58	-	-	50,52	-	-

Annexe D-1-A

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Arpenteur	-	**56,27**	**58,08**	-	**58,52**	**60,40**
– classe 2	-	47,83	49,37	-	49,74	51,34
Boutefeu	-	**54,62**	**56,45**	-	**56,80**	**58,71**
– classe 2	-	46,43	47,98	-	48,28	49,90
Chauffeur de chaudière à vapeur	-	**48,22**	**50,06**	-	**50,15**	**52,06**
– Chauffeur classe IV	-	43,85	45,44	-	45,60	47,26
Commis	-	**1481,71 /sem.**	**1558,15 /sem.**	-	**1540,98 /sem.**	**1620,48 /sem.**
Conducteur de camion						
– classe AA	-	**48,73**	**50,62**	-	**50,68**	**52,64**
– classe A	-	47,16	49,00	-	49,05	50,96
– classe B	-	45,91	47,72	-	47,75	49,63
– classe C	-	45,34	47,18	-	47,15	49,07
Foreur	-	**54,62**	**56,45**	-	**56,80**	**58,71**
– classe 2	-	46,43	47,98	-	48,28	49,90
Gardien (60 h/sem.)	-	**1706,03 /sem.**	**1813,20 /sem.**	-	**1774,28 /sem.**	**1885,73 /sem.**
Homme de service sur machines lourdes	-	**46,75**	**48,64**	-	**48,62**	**50,59**
– classe 2	-	39,74	41,34	-	41,33	43,00
Magasinier	-	**40,66**	**42,50**	-	**42,29**	**44,20**
– classe 2	-	34,56	36,13	-	35,95	37,57
Manœuvre (aqueduc et égouts)						
premier poseur	-	**54,67**	**56,50**	-	**56,86**	**58,76**
– classe 2	-	46,47	48,03	-	48,33	49,95
deuxième poseur	-	**51,24**	**53,10**	-	**53,29**	**55,22**
– classe 2	-	43,55	45,14	-	45,30	46,94
manœuvre à la préparation (top man)	-	**51,24**	**53,10**	-	**53,29**	**55,22**
– classe 2	-	43,55	45,14	-	45,30	46,94
Manœuvre en décontamination	-	**50,30**	**52,15**	-	**52,31**	**54,24**
– classe 2	-	42,76	44,33	-	44,46	46,10
Manœuvre (journalier)	-	**45,54**	**47,40**	-	**47,36**	**49,30**
– classe 2	-	38,71	40,29	-	40,26	41,91
Manœuvre (maçonnerie)	-	**47,06**	**48,92**	-	**48,94**	**50,88**
– classe 2	-	40,00	41,58	-	41,60	43,25
Manœuvre (pipeline)	-	**46,80**	**48,69**	-	**48,67**	**50,64**
– classe 2	-	39,78	41,39	-	41,37	43,04
Manœuvre (spécialisé)	-	**46,75**	**48,64**	-	**48,62**	**50,59**
– classe 2	-	39,74	41,34	-	41,33	43,00
Manœuvre (travaux de couverture)	-	**46,10**	**47,92**	-	**47,94**	**49,84**
– classe 2	-	39,19	40,73	-	40,75	42,36
Manœuvre spécialisé (carreleur)	-	**47,32**	**49,18**	-	**49,16**	**51,10**
– classe 2	-	40,22	41,80	-	41,79	43,44
Manœuvre spécialisé (travaux de couverture)	-	**47,28**	**49,16**	-	**49,17**	**51,13**
– classe 2	-	40,19	41,79	-	41,79	43,46

Annexe D-1-A

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 7 h à 19 h	(3) ** Salaire 19 h à 7 h
Opérateur d'appareils de levage						
– classe A	-	**51,43**	**53,27**	-	**53,49**	**55,40**
– classe B	-	49,57	51,43	-	51,55	53,49
Opérateur de génératrice	-	**48,11**	**49,97**	-	**50,03**	**51,97**
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**50,81**	**52,66**	-	**52,84**	**54,77**
– classe 2	-	43,19	44,76	-	44,91	46,55
Opérateur d'usines fixes ou mobiles	-	**50,32**	**52,20**	-	**52,33**	**54,29**
Scaphandrier (plongeur professionnel)	-	**59,80**	**61,61**	-	**62,19**	**64,07**
– classe 2	-	50,83	52,37	-	52,86	54,46
Préposé à l'ajustement de la table de l'épandeuse (homme de vis)	-	**52,38**	**54,24**	-	**54,48**	**56,41**
– classe 2	-	44,52	46,10	-	46,31	47,95
Préposé aux pneus et au débosselage de machines lourdes	-	**52,48**	**54,36**	-	**54,58**	**56,53**
– classe 2	-	44,61	46,21	-	46,39	48,05
Soudeur	-	**55,49**	**57,36**	-	**57,71**	**59,65**
– classe 2	-	47,17	48,76	-	49,05	50,70
Soudeur d'équipement lourd	-	**56,19**	**58,03**	-	**58,44**	**60,35**
Soudeur pipeline et soudeur distribution	**57,15**	-	-	**59,44**	-	-
Soudeur en tuyauterie	**57,15**	-	-	**59,44**	-	-
Spécialiste en branchement d'immeubles (gas fitter)	**56,63**	-	-	**58,90**	-	-
Travailleur souterrain (mineur)	-	**51,78**	**53,62**	-	**53,85**	**55,76**
– classe 2	-	44,01	45,58	-	45,77	47,40

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

Annexe D-2

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

Pour le compagnon et les occupations, les taux de salaire de l'annexe D-2 sont ceux de l'annexe D majorés de 6,38 $ à compter du 27 avril 2025. Ce montant est porté à 6,70 $ à compter du 26 avril 2026, à 7,04 $ à compter du 25 avril 2027 et à 7,32 $ à compter du 30 avril 2028.

Pour l'apprenti, l'article 25 du Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (R-20, r. 8) s'applique (taux de compagnon de l'annexe D + montant prévu à l'alinéa précédent x par le pourcentage de l'article 25 du Règlement).

Annexe D-3

Cette annexe s'applique uniquement aux travaux d'éoliennes

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025			TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026		
	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30	(1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30h
Charpentier-menuisier	-	**46,48**	**48,61**	-	**48,80**	**51,04**
apprenti période 1	-	27,89	29,17	-	29,28	30,62
apprenti période 2	-	32,54	34,03	-	34,16	35,73
apprenti période 3	-	39,51	41,32	-	41,48	43,38
Électricien	**50,79**	-	-	**53,33**	-	-
apprenti période 1	25,40	-	-	26,67	-	-
apprenti période 2	30,47	-	-	32,00	-	-
apprenti période 3	35,55	-	-	37,33	-	-
apprenti période 4	43,17	-	-	45,33	-	-
Poseur d'armature du béton	-	**48,88**	**51,57**	-	**51,32**	**54,15**
apprenti	-	41,55	43,83	-	43,62	46,03
Mécanicien de machines lourdes	-	**45,00**	**46,61**	-	**47,25**	**48,94**
apprenti période 1	-	27,00	27,97	-	28,35	29,36
apprenti période 2	-	31,50	32,63	-	33,08	34,26
apprenti période 3	-	38,25	39,62	-	40,16	41,60
Opérateur de pelles mécaniques	-	**46,23**	**47,84**	-	**48,54**	**50,23**
apprenti	-	39,30	40,66	-	41,26	42,70

Annexe D-3

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 27 avril 2025 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 26 avril 2026 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30h
Arpenteur	-	**46,29**	**47,89**	-	**48,60**	**50,28**
– classe 2	-	39,35	40,71	-	41,31	42,74
Boutefeu	-	**43,84**	**45,44**	-	**46,03**	**47,71**
– classe 2	-	37,26	38,62	-	39,13	40,55
Foreur	-	**43,84**	**45,44**	-	**46,03**	**47,71**
– classe 2	-	37,26	38,62	-	39,13	40,55
Gardien (60 h/sem.)	-	**1358,21 /sem.**	**1452,17 /sem.**	-	**1426,12 /sem.**	**1524,78 /sem.**
Manœuvre (spécialisé)	-	**38,78**	**40,36**	-	**40,72**	**42,38**
– classe 2	-	32,96	34,31	-	34,61	36,02
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**41,82**	**43,43**	-	**43,91**	**45,60**
– classe 2	-	35,55	36,92	-	37,32	38,76

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

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

Annexe D-3

MÉTIERS ET SPÉCIALITÉS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30h
Charpentier-menuisier	-	**51,23**	**53,58**	-	**53,27**	**55,71**
apprenti période 1	-	30,74	32,15	-	31,96	33,43
apprenti période 2	-	35,86	37,51	-	37,29	39,00
apprenti période 3	-	43,55	45,54	-	45,28	47,35
Électricien	**56,00**	-	-	**58,24**	-	-
apprenti période 1	28,00	-	-	29,12	-	-
apprenti période 2	33,60	-	-	34,94	-	-
apprenti période 3	39,20	-	-	40,77	-	-
apprenti période 4	47,60	-	-	49,50	-	-
Mécanicien de machines lourdes	-	**49,61**	**51,39**	-	**51,59**	**53,45**
apprenti période 1	-	29,77	30,83	-	30,95	32,07
apprenti période 2	-	34,73	35,97	-	36,11	37,42
apprenti période 3	-	42,17	43,68	-	43,85	45,43
Opérateur de pelles mécaniques	-	**50,97**	**52,74**	-	**53,01**	**54,85**
apprenti	-	43,32	44,83	-	45,06	46,62
Poseur d'armature du béton	-	**53,89**	**56,86**	-	**56,05**	**59,13**
apprenti	-	45,81	48,33	-	47,64	50,26

Annexe D-3

OCCUPATIONS	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 25 avril 2027 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30	TAUX DE SALAIRE en vigueur le 30 avril 2028 (1) * Salaire de jour	(2) ** Salaire 6 h 30 à 18 h 30	(3) ** Salaire 18 h 30 à 6 h 30h
Arpenteur	-	**51,03**	**52,79**	-	**53,07**	**54,90**
– classe 2	-	43,38	44,87	-	45,11	46,67
Boutefeu	-	**48,33**	**50,10**	-	**50,26**	**52,10**
– classe 2	-	41,08	42,59	-	42,72	44,29
Foreur	-	**48,33**	**50,10**	-	**50,26**	**52,10**
– classe 2	-	41,08	42,59	-	42,72	44,29
Gardien (60 h/sem.)	-	**1497,42 /sem.**	**1601,02 /sem.**	-	**1557,32 /sem.**	**1665,06 /sem.**
Manœuvre (spécialisé)	-	**42,76**	**44,50**	-	**44,47**	**46,28**
– classe 2	-	36,35	37,83	-	37,80	39,34
Opérateur de pompes et compresseurs	-	**46,11**	**47,88**	-	**47,95**	**49,80**
– classe 2	-	39,19	40,70	-	40,76	42,33

* *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail s'ajoutent uniquement lorsque mentionnées et prévues à la section 23 aux taux de salaire des métiers et occupations apparaissant à la colonne (1).*

** *Les primes d'équipe et de déplacement d'horaire de travail sont déjà prévues et incluses dans les taux de salaire des métiers et occupations apparaissant dans les colonnes (2) et (3).*

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

Annexe E-1

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

CLASSIFICATION	SALAIRE 2025 en vigueur le 27 avril 2025	SALAIRE 2026 en vigueur le 26 avril 2026	SALAIRE 2027 en vigueur le 25 avril 2027	SALAIRE 2028 en vigueur le 30 avril 2028
Aide-monteur	**40,46**	**42,48**	**44,60**	**46,38**
Apprenti-assembleur (lignes)	**41,55**	**43,63**	**45,81**	**47,64**
Arpenteur	**46,52**	**48,85**	**51,29**	**53,34**
Arpenteur – classe 2	**39,55**	**41,53**	**43,61**	**45,35**
Assembleur	**46,88**	**49,22**	**51,68**	**53,75**
Boutefeu	**46,42**	**48,74**	**51,18**	**53,23**
Charpentier-menuisier	**46,52**	**48,85**	**51,29**	**53,34**
Chef d'équipe – tireur de câbles	**47,17**	**49,53**	**52,01**	**54,09**
Chef d'équipe plantage de poteaux	**50,22**	**52,73**	**55,37**	**57,58**
Conducteur d'engins moyens et légers	**41,34**	**43,41**	**45,58**	**47,40**
Électricien	**50,79**	**53,33**	**56,00**	**58,24**
Émondeur	**41,55**	**43,63**	**45,81**	**47,64**
Épisseur fusionneur homme de joint (aérien)	**48,95**	**51,40**	**53,97**	**56,13**
Épisseur fusionneur homme de joint (souterrains)	**46,88**	**49,22**	**51,68**	**53,75**
Foreur	**46,42**	**48,74**	**51,18**	**53,23**
Foreur (casing)	**46,42**	**48,74**	**51,18**	**53,23**
Fusionneur (fibre optique)	**46,88**	**49,22**	**51,68**	**53,75**
Gardien	**1330,40 /sem.**	**1396,92 /sem.**	**1466,76 /sem.**	**1525,43 /sem.**
Manœuvre spécialisé	**38,84**	**40,78**	**42,82**	**44,53**
Mécanicien de machines lourdes	**45,65**	**47,93**	**50,33**	**52,34**
Monteur 1re classe	**50,04**	**52,54**	**55,17**	**57,38**
Monteur 2e classe	**46,88**	**49,22**	**51,68**	**53,75**
Monteur 3e classe	**41,55**	**43,63**	**45,81**	**47,64**
Monteur 4e classe	**40,46**	**42,48**	**44,60**	**46,38**
Opérateur de compresseurs	**42,06**	**44,16**	**46,37**	**48,22**
Opérateur de grue	**46,86**	**49,20**	**51,66**	**53,73**
Opérateur de grue (érection de tours)	**48,82**	**51,26**	**53,82**	**55,97**
Opérateur de machine à tension (tensionner)	**46,86**	**49,20**	**51,66**	**53,73**
Opérateur de machine à tirer (puller)	**46,86**	**49,20**	**51,66**	**53,73**
Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds	**46,86**	**49,20**	**51,66**	**53,73**

Annexe E-1

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

CLASSIFICATION	SALAIRE 2025 en vigueur le 27 avril 2025	SALAIRE 2026 en vigueur le 26 avril 2026	SALAIRE 2027 en vigueur le 25 avril 2027	SALAIRE 2028 en vigueur le 30 avril 2028
Opérateur de pelle	46,87	49,21	51,67	53,74
Poseur d'armature du béton	48,38	50,80	53,34	55,47
Poseur de pieux	46,52	48,85	51,29	53,34
Soudeur	46,16	48,47	50,89	52,93
Tireur de câbles	41,55	43,63	45,81	47,64

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

Les avantages sociaux applicables à l'électricien sont ceux prévus aux articles 28.05 et 28.07.

Annexe E-2

Lignes de distribution

CLASSIFICATION	SALAIRE 2025 en vigueur le 27 avril 2025	SALAIRE 2026 en vigueur le 26 avril 2026	SALAIRE 2027 en vigueur le 25 avril 2027	SALAIRE 2028 en vigueur le 30 avril 2028
Aide-monteur	40,46	42,48	44,60	46,38
Boutefeu	46,42	48,74	51,18	53,23
Chef d'équipe – tireur de câbles	47,17	49,53	52,01	54,09
Conducteur de camion de lignes	40,46	42,48	44,60	46,38
Creusage et mise en place des poteaux – Chef d'équipe	50,22	52,73	55,37	57,58
Électricien	50,79	53,33	56,00	58,24
Émondeur	41,55	43,63	45,81	47,64
Épisseur – homme de joint (souterrains)	46,88	49,22	51,68	53,75
Foreur	46,42	48,74	51,18	53,23
Gardien	1330,40 /sem.	1396,92 /sem.	1466,76 /sem.	1525,43 /sem.
Manœuvre spécialisé	38,84	40,78	42,82	44,53
Monteur 1re classe	50,04	52,54	55,17	57,38
Monteur 2e classe	46,88	49,22	51,68	53,75
Monteur 3e classe	41,55	43,63	45,81	47,64
Monteur 4e classe	40,46	42,48	44,60	46,38
Opérateur d'équipement et véhicules	41,34	43,41	45,58	47,40
Opérateur de compresseurs	42,06	44,16	46,37	48,22
Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds	43,10	45,26	47,52	49,42
Soudeur	46,16	48,47	50,89	52,93
Tireur de câbles	41,55	43,63	45,81	47,64

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

Les avantages sociaux applicables à l'électricien sont ceux prévus aux articles 28.05 et 28.07.

Annexe E-3

Réseaux de communication

CLASSIFICATION	SALAIRE 2025 en vigueur le 27 avril 2025	SALAIRE 2026 en vigueur le 26 avril 2026	SALAIRE 2027 en vigueur le 25 avril 2027	SALAIRE 2028 en vigueur le 30 avril 2028
Apprenti-monteur T	41,45	43,52	45,70	47,53
Boutefeu	46,42	48,74	51,18	53,23
Chef d'équipe – tireur de câbles	47,17	49,53	52,01	54,09
Conducteur de camion	40,27	42,28	44,39	46,17
Conducteur de camion (creusage)	40,78	42,82	44,96	46,76
Creusage et mise en place des poteaux – Chef d'équipe	50,22	52,73	55,37	57,58
Émondeur	41,55	43,63	45,81	47,64
Foreur opérateur de compresseurs	46,42	48,74	51,18	53,23
Gardien	1330,40 /sem.	1396,92 /sem.	1466,76 /sem.	1525,43 /sem.
Manœuvre spécialisé	38,84	40,78	42,82	44,53
Monteur « T »	47,37	49,74	52,23	54,32
Opérateur d'équipement (tronçonneuse pépine)	41,34	43,41	45,58	47,40
Opérateur d'équipement et véhicules	41,34	43,41	45,58	47,40
Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds	43,10	45,26	47,52	49,42
Soudeur	46,16	48,47	50,89	52,93
Tireur de câbles	41,55	43,63	45,81	47,64

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

Annexe E-4

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

CLASSIFICATION	SALAIRE 2025 en vigueur le 27 avril 2025	SALAIRE 2026 en vigueur le 26 avril 2026	SALAIRE 2027 en vigueur le 25 avril 2027	SALAIRE 2028 en vigueur le 30 avril 2028
Aide-monteur	43,72	45,91	48,21	50,14
Apprenti-assembleur (lignes)	44,86	47,10	49,46	51,44
Apprenti-monteur « T »	44,74	46,98	49,33	51,30
Arpenteur	50,32	52,84	55,48	57,70
Arpenteur – classe 2	42,76	44,90	47,15	49,04
Assembleur	50,73	53,27	55,93	58,17
Boutefeu	50,45	52,97	55,62	57,84
Charpentier-menuisier	50,32	52,84	55,48	57,70
Chef d'équipe – tireur de câbles	51,01	53,56	56,24	58,49
Chef d'équipe plantage de poteaux	54,26	56,97	59,82	62,21
Conducteur d'engins moyens et légers	44,66	46,89	49,23	51,20
Conducteur de camion	43,50	45,68	47,96	49,88
Conducteur de camion (creusage)	44,04	46,24	48,55	50,49
Conducteur de camion de lignes	43,72	45,91	48,21	50,14
Creusage et mise en place des poteaux – Chef d'équipe	54,26	56,97	59,82	62,21
Électricien	54,97	57,72	60,61	63,03
Émondeur	44,86	47,10	49,46	51,44
Épisseur fusionneur homme de joint (aérien)	52,97	55,62	58,40	60,74
Épisseur fusionneur homme de joint (souterrains)	50,73	53,27	55,93	58,17
Foreur	50,45	52,97	55,62	57,84
Foreur (casing)	50,45	52,97	55,62	57,84
Fusionneur (fibre optique)	50,73	53,27	55,93	58,17
Gardien	1424,50 /sem.	1495,72 /sem.	1570,51 /sem.	1633,33 /sem.
Manœuvre spécialisé	41,68	43,76	45,95	47,79
Mécanicien de machines lourdes	49,38	51,85	54,44	56,62
Monteur « T »	51,15	53,71	56,40	58,66
Monteur 1re classe	54,06	56,76	59,60	61,98
Monteur 2e classe	50,73	53,27	55,93	58,17
Monteur 3e classe	44,86	47,10	49,46	51,44
Monteur 4e classe	43,72	45,91	48,21	50,14

Annexe E-4

CLASSIFICATION	SALAIRE 2025 en vigueur le 27 avril 2025	SALAIRE 2026 en vigueur le 26 avril 2026	SALAIRE 2027 en vigueur le 25 avril 2027	SALAIRE 2028 en vigueur le 30 avril 2028
Opérateur d'équipement (tronçonneuse pépine)	45,45	47,72	50,11	52,11
Opérateur d'équipement et véhicules	50,70	53,24	55,90	58,14
Opérateur de compresseurs	45,45	47,72	50,11	52,11
Opérateur de grue	50,70	53,24	55,90	58,14
Opérateur de grue (érection de tours)	52,80	55,44	58,21	60,54
Opérateur de machine à tension (tensionner)	50,70	53,24	55,90	58,14
Opérateur de machine à tirer (puller)	50,70	53,24	55,90	58,14
Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds (réseau de communication et distribution)	46,60	48,93	51,38	53,44
Opérateur de machines lourdes et/ou conducteur d'engins lourds (tours de communication, poste et transport)	50,70	53,24	55,90	58,14
Opérateur de pelle	50,72	53,26	55,92	58,16
Opérateur d'équipement (tronçonneuse pépine)	44,66	46,89	49,23	51,20
Opérateur d'équipement et véhicules	44,66	46,89	49,23	51,20
Poseur d'armature du béton	52,35	54,97	57,72	60,03
Poseur de pieux	50,32	52,84	55,48	57,70
Soudeur	49,92	52,42	55,04	57,24
Tireur de câbles	44,86	47,10	49,46	51,44

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

Annexe F

DÉCLARATION DU SALARIÉ

CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 2 DE L'ARTICLE 6.03

Nom de l'entreprise : _____

Nom du salarié : _____

Métier, spécialité ou occupation : _____

Adresse de domicile du salarié : _____

_____

Adresse postale, si autre que domicile : _____

_____

Numéro de téléphone du salarié : _____

Adresse courriel (facultatif) : _____

Numéro de télécopieur (facultatif) : _____

Numéro de client de la CCQ : _____

Le nom de mon union ou syndicat est : _____

(s'il y a lieu, indiquer le numéro du local) : _____

Mon union ou syndicat est affilié à :

- Centrale des syndicats démocratiques (CSD-CONSTRUCTION) ☐
- Confédération des syndicats nationaux (CSN-CONSTRUCTION) ☐
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) ☐
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ-Construction) ☐
- Syndicat québécois de la construction (SQC) ☐

Carte d'adhésion syndicale :

- est présentée par le salarié ☐
- n'est pas présentée par le salarié ☐

Motif de l'incapacité de la présenter : _____

_____

J'accepte de recevoir mon bulletin de paie, mon relevé d'emploi et tout autre document relié à mon emploi :

- par courriel : Oui ☐ Non ☐
- par télécopieur : Oui ☐ Non ☐

Signature du salarié : _____

Date : _____

Annexe G

LISTE DES ARBITRES

Jean-François Beaudry
1-1470, rue St-Jacques
Montréal (Québec) H3C 4J4
jfbeaudry@arbitredegriefs.com 514 231-4824

Yann Bernard
4598, rue Garnier
Montréal (Québec) H2J 3S7
yb@ybernard.ca 514 951-7838

Julie Blouin
1489, des Oblats
Chambly (Québec) J3L 2M6
arbitre@jblouin.ca 514 464-865

Claire Brassard
146, Willowdale
Montréal (Québec) H3T 1E9
clb@clairebrassardarbitre.com 514 909-4485

Maureen Flynn
4182, avenue Hingston
Montréal (Québec) H4A 2J7
flynn10@me.com 514 739-5928

Dominic Garneau
249, rue des Berges
Neuville (Québec) G0A 2R0
arbitre@dgarneau.ca 418 576-3807

Amal Garzouzi
CP 48787 Outremont
Outremont (Québec) H2V 4V1
amal@garzouzi.ca 514 274-4567

Rosaire S. Houde
240, ch. De l'Assomption
Bromont (Québec) J2L 2B4
arbitre.rshoude@gmail.com 514 891-6301

Valérie Korozs
https://monarbitre.ca/arbitres/valerie-korozs 514 209-3508

Francine Lamy
95, avenue de l'Église
Saint-Sauveur (Québec) J0R 1R0
fl@francinelamy.qc.ca 514 891-1806

Éric Lévesque
CP 191
Chambly (Québec) J3L 4B3
arbitre@eric-levesque.com 514 227-6271

Joëlle L'Heureux
221-1217 ouest, avenue Bernard
Outremont (Québec) H2V 1V7
secretariat@arbitragesaa.com 450 443-6609

Marc Mancini
12754, avenue Veuillot
Montréal-Nord (Québec) H1G 3S8
marcmancini@manciniarbmed.ca 514 966-5242

Claude Martin
1, rue McGill, suite 505
Montréal (Québec) H2Y 4A3
cmartin.arb@bellnet.ca 514 293-4440

Nancy Ménard-Cheng
365, rue St-Jean # 118
Longueuil (Québec) J4H 2X7
arbitre@anmc.ca 514 400-8253

Martin Racine
1341, rue Nelles
Québec (Québec) G1W 3B4
martracine@videotron.ca 418 564-9197

Guy Roy
1525, Croissant Kénogami
Laval (Québec) H7E 3E3
arbitre@groy.ca 450 936-1112

Alain Turcotte
314, rue Huppé
Rimouski (Québec) G5L 3G4
aturcottearbitre@icloud.com 418 896-0427

Annexe H

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE CALORIFUGEUR

1 ruban à mesurer de 4 mètres (13 pieds) ;
1 truelle aplanisseuse de 4 pouces et de 8 pouces ;
1 pointe de diamant (pointer) ;
1 couteau ;
1 paire de pinces et coupoirs ;
1 scie passe-partout émondée ;
1 poinçon ;
1 ciseau à coton ;
1 compas 6 pouces, 12 pouces ;
1 ciseau M1 ;
1 ciseau M2 ;
1 ciseau M3 ;
1 équerre 24 pouces ;
1 pince-étau (vise-grip) ;
1 tournevis n° 10 ;
1 pinceau 4 pouces ;
1 pot à outils ;
1 ceinture de cuir ;
1 coffre à outils ;
1 couteau rétractable ;
1 clés de 1/4 pouce à 1 pouce 1/4 ajustable ;
1 marteau ;
1 élastique pour réservoir ;
1 rapporteur d'angle.

Annexe I

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE COMPAGNON CHARPENTIER-MENUISIER

1 sac à clous ;
1 marteau ;
1 ruban à mesurer de 25 pieds ;
1 niveau 24 pouces ;
1 poinçon ;
1 coffre à outils ;
1 pince universelle ;
1 ligne à craie ;
1 fil à plomb ;
1 ensemble de ciseaux à bois ;
1 couteau à gypse ;
1 passe-partout ;
1 scie à métal ;
1 agrafeuse ;
1 ciseau à tôle ;
1 barre à clou ;
1 égoïne de finition ;
1 égoïne ;
1 compas ;
1 ensemble de tournevis ;
1 grande équerre ;
1 équerre à finition.

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR L'APPRENTI CHARPENTIER-MENUISIER

1 sac à clous ;
1 marteau ;
1 ruban à mesurer de 25 pieds ;
1 niveau 24 pouces ;
1 poinçon ;
1 coffre à outils ;
1 pince universelle ;
1 ligne à craie ;
1 fil à plomb ;
1 ensemble de ciseaux à bois ;
1 couteau à gypse ;
1 barre à clou ;
1 égoïne ;
1 équerre à finition.

Annexe J

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE COMPAGNON ÉLECTRICIEN

1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur) ;
1 niveau de grandeur moyenne ;
1 clé ajustable en S (Crescent) grandeur maximale de 10 pouces ;
1 poinçon central ;
1 équerre de 6 pouces ;
1 ciseau à froid ;
1 jeu de tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson ;
1 pince coupante diagonale ;
1 pince coupante de 8 pouces ;
1 pince à gaz (Chanel lock) ;
1 marteau ;
1 mesure d'au moins 16 pieds ;
1 couteau de poche ;
1 appareil de vérification de 600 V (tester) ;
1 sacoche ;
1 coffre à outils.

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR L'APPRENTI-ÉLECTRICIEN

1 pince coupante de 8 pouces ;
1 jeu de 6 tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson ;
1 couteau de poche ;
1 crayon ;
1 mesure d'au moins 16 pieds ;
1 sacoche ;
1 coffre à outils.

Annexe K

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE FERBLANTIER

1 marteau de 16 onces pour ferblantier ;
1 cisaille à coupe à gauche ;
1 pince universelle de 8 pouces ;
1 pince-étau à plier (vise-grip clamp) ;
1 ruban à mesurer de 16 pieds (tape) ;
1 ensemble de tournevis ;
1 traçoir ;
1 sac d'outils ;
1 coffre d'outils.

Annexe L

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR D'ARMATURE DU BÉTON

1 moulinet à broche (Reel) ;
1 ruban à mesurer de 5 mètres ;
1 porte craies ;
craies ;
pinces (1008 ou l'équivalent) et à bout rond.

Annexe M

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE FRIGORISTE

Un coffre à outils de bonne qualité pour contenir les outils suivants :
1 coupe-tubes de 1/8 à 1 1/8 de pouces (pipe-cutter)
1 coupe-tubes de 1/8 à 1/2 pouce court ;
1 clef à tube et à tuyau flexible de 1/8 à 1/2 pouce (pinch off tool) ;
1 outil à évaser (faring tool) ;
1 cliquet avec douilles de 1/8 à 3/8 pouce (ratchet) ;
1 jeu de clefs ouvertes de 3/8 à 1 pouce ;
1 jeu de clefs fermées de 3/8 à 1 pouce ;
Clefs ajustables de 10 pouces ou clefs anglaises ;
Clefs ajustables de 12 pouces ou clés anglaises ;
Clefs à tuyau ajustables de 14 pouces ;
Pince à manche droit isolé ;
Pince droite à long bec ;
Pince ajustable de 45 degrés isolée ;
Pince-étau (vise-grip) ;
Pince coupante ;
Tournevis courts :
1 jeu de 3 tournevis étoile (Philips) ;
1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée ;
1 jeu de 3 tournevis ordinaire à lame plate ;
1 tournevis de retenue ordinaire ;
1 scie à métaux de 12 pouces ;
1 jeu de clefs à douilles de 3/8 à 1 1/4 pouce ;
1 barre droite à rochet de 1/2 pouce (ratchet) ;
1 jeu de clefs hexagonales (Allen) de 1/16 à 3/8 pouce ;
1 thermomètre de poche ;
1 lime plate ;
1 lime ronde ;
1 couteau de poche ;
1 lampe de poche ;
1 briquet ;
1 marteau ;
1 manomètre et boyaux de remplissage (charging hoses) ;
1 ampèremètre - ohmmètre ;
1 extension électrique 50 pieds.

Annexe M-1

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MÉCANICIEN EN PROTECTION-INCENDIE

1 fil à plomb ;
1 ciseau à tôle (WISS) ;
3 jeux de tournevis ;
1 clef à tuyau de 8 pouces ;
1 ruban à mesure de 25 pieds ;
1 sac d'outils ;
1 niveau de 10 pouces ;
1 clef à molette de 10 pouces.

Annexe N

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE COMPAGNON MÉCANICIEN D'ASCENSEUR

Les outils suivants sont fournis par le compagnon mécanicien d'ascenseur comme condition d'emploi de ce dernier :

1 ruban à mesurer 16 pieds X 3/4 pouce ;
1 couteau de poche ;
1 jeu de clés ouvertes et fermées combinées 3/8 à 1 1/4 pouce ;
1 clé ajustable de 12 pouces ;
1 jeu de clés à rochet à prise de moins de 3/4 pouce avec douilles ;
1 jeu de clefs hexagonales (Allen) 1/16 à 1/2 pouce ;
1 pince droite à manche isolé ;
1 pince droite à long bec ;
1 pince-étau (vise-grip) ;
1 cisaille de ferblantier ;
1 jeu de 3 tournevis étoile ;
1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée ;
1 jeu de 3 tournevis ordinaire à lame plate ;
1 tournevis de retenue ordinaire ;
1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur) ;
1 marteau de mécanicien ;
1 traçoir ;
1 poinçon ;
2 ciseaux à froid ;
1 niveau de 24 pouces ;
1 fil à plomb ;
1 équerre de 24 pouces ;
1 équerre à combinaison 90° - 45° de 12 pouces ajustable ;
1 couteau à mastic ;
1 lampe de poche ;
1 barre à clou ;
1 pince coupante ;
1 coffre à outils et cadenas ;
1 scie à bois (égoïne) ;
1 marteau à bois ;
1 voltmètre (VOM).

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR L'APPRENTI MÉCANICIEN D'ASCENSEUR

Les outils suivants sont fournis par l'apprenti mécanicien d'ascenseur comme condition d'emploi de ce dernier :

1 ruban à mesurer 16 pieds X 3/4 pouce ;
1 couteau de poche ;
1 jeu de clefs hexagonales (Allen) 1/16 à 1/2 pouce ;
1 pince droite à manche isolé ;
1 pince droite à long bec ;
1 jeu de 3 tournevis Phillips (étoile) ;
1 jeu de 3 tournevis à pointe carrée ;
1 jeu de 3 tournevis ordinaire à lame plate.

Annexe O

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MONTEUR-ASSEMBLEUR

1 ceinture porte-outils ;
1 clé ajustable 12 pouces ;
1 clé à mâchoire 1 1/4 pouce (spanner) ;
1 goupille standard (bull pin) ;
1 ruban à mesurer de 5 mètres ;
1 briquet (propre au chalumeau) ;
1 petite équerre ;
1 marteau ;
1 poinçon central (center punch) ;
2 pince-étau (vise-grip) ;
2 pince-étau (vise-grip C clamps) ;
2 serres ;
1 clé anglaise 6 pouces ;
1 ciseaux à froid.

Annexe P

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE REVÊTEMENTS SOUPLES

Ruban à mesurer en acier de 8 mètres (25 pieds) ;
Ciseaux à tondre (bec de canard) ;
Pierre à affûter ;
Lime ;
Couteau pour envers coussiné ;
Étireur de tapis (genou mécanique) (kicker) ;
Couteau à lame de rasoir ;
Couteau universel ;
Cisaille pour baguette cloutée (smooth edge) ;
Outils pour marches ;
Pied-de-biche pour plinthe ;
Corde à craie ;
Grattoir de plancher de 4 pouces ;
Scie à métaux ;
Marteau magnétique ;
Marteau ordinaire ;
Agrafeuse duo fast ;
Barre de traçage ;
Ciseau à froid de 3/4 de pouce ;
Tournevis multiples.

Annexe Q

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE POSEUR DE SYSTÈMES INTÉRIEURS

1 sac à outils avec ceinture ou tablier ;
1 ruban à mesurer en acier de 16 à 25 pieds X 1 pouce ;
1 ligne à craie ;
1 fil à plomb ;
1 niveau d'au moins 24 pouces ;
1 équerre à combinaisons 90° - 45° de 12 pouces ajustable ;
1 paire de gros boul de 9, 11, ou 13 pouces ;
1 scie à métaux ;
2 paires de Wiss ;
1 ciseau à froid d'au plus 3/4 pouce ;
1 marteau ;
2 clefs en C (vise-grips) ;
4 attaches à ficelle (clips) ;
1 pince coupante de côté (side cutter) ;
1 ficelle de 300 pieds ;
1 jeu de tournevis ;
1 couteau à gypse ;
1 scie à gypse (passe-partout) ;
1 hachette à gypse ;
1 poinçon (awl) ;
1 râpe à gypse ;
1 coupe-rondelle à gypse ;
1 coffre à outils et cadenas ;
1 tournevis électrique (screw gun) ;
1 extension de 100 pieds ;
1 perceuse (drill) électrique.

Annexe R

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE TUYAUTEUR

Liste des outils personnels que tout compagnon tuyauteur doit fournir dans l'exécution de travaux de plomberie sanitaire au sens du Code de plomberie (R.R.Q., 1981, c.i.-12.1, r.1) qui lui sont confiés par son employeur :

1 couteau de poche ;
3 clefs à tuyau 10 pouces, 12 et 14 pouces (pipe wrench) ;
2 clefs ajustables 6 pouces, 10 et 14 pouces ;
2 ciseaux à froid ;
1 crayon de plomb ;
1 marteau de mécanicien ;
1 marteau à clous ;
1 scie à métaux ;
1 couteau à tuyau de cuivre de 1/8 pouce ;
1 pince coupante de 8 pouces ;
1 niveau de 10 pouces ;
2 tournevis ordinaires ;
1 clef à connexion mécanique (M.J.).

Annexe S

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR LE MONTEUR-MÉCANICIEN (VITRIER)

1 niveau de 24 pouces ;
1 ruban à mesurer en acier de 25 pieds ;
1 plumb bob ;
1 grande équerre ;
1 petite équerre ;
1 fausse équerre ;
2 petits et grands marteaux ;
1 barre à clous ;
1 grande « wander » barre ;
1 petite « wander » barre ;
1 niveau de 10 pouces ;
1 center punch;
1 sac à outils ;
1 scie à métaux à ajuster ;
1 tap wrench (poignée à tarauder);
4 pinces étaux « vice grip » différentes grandeurs ;
4 serres ;
1 ensemble de clefs anglaises ;
1 set « Allen » toute grandeur 1/16 - ½ ;
1 ciseaux à froid (set) ;
1 ciseaux à bois (set) ;
1 pince ;
1 pince à long bec ;
1 jeu de tournevis (étoile) ;
1 jeu de tournevis (carré) ;
1 jeu de tournevis ordinaire (à lame plate) ;
2 couteaux à mastique ;
1 pince coupante ;
1 marteau (caoutchouc) ;
1 couteau à gypse ;
1 couteau universel ;
1 pince étau à plier ;
2 ciseaux petits et grands ;
1 cisaille ;
1 cisaille coupe à gauche ;
1 cisaille coupe à droite ;
3 limes plates ;
3 limes rondes différentes grandeurs ;
3 limes (1/2 moon) ;
1 lignes à craie ;
1 passe partout ;
1 mail pour aiguiser la mèche ;
1 porte lame de rasoir ;
1 coffre d'outils en acier grand ;
1 petit coffre ;
1 cadenas.

Les outils et pièces de rechange qui n'apparaissent pas à l'annexe S, de même que les lames de scies à métaux, les lames de couteaux à gypse, la poudre et la craie, etc. seront fournis par l'employeur.

Annexe S-1

LISTE DES OUTILS FOURNIS PAR L'INSTALLATEUR DE SYSTÈMES DE SÉCURITÉ

Les outils suivants sont fournis par l'installateur de systèmes de sécurité :

1 porte outils ;
1 scie à métaux ajustable (les lames sont fournies par l'employeur) ;
1 niveau de grandeur moyenne ;
1 pince ajustable ;
1 poinçon central ;
1 ciseau à froid ;
1 jeu de tournevis, y compris les grandeurs normales du modèle Robertson ;
1 pince coupante diagonale ;
1 pince coupante de 8 pouces ;
1 marteau ;
1 mesure d'au moins 16 pieds ;
1 couteau de poche ;
1 lampe de poche.

Annexe T

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL- SYNDICAL RELATIF AUX MÉTIERS D'OPÉRATEURS

Il est convenu par les parties de créer un comité de travail afin de procéder à une étude visant à évaluer les conditions de travail applicables aux métiers d'opérateurs prévus à l'article 1.01 25), sauf les grutiers, de la présente convention collective. Le mandat du comité consiste à émettre des recommandations dans l'objectif de préparer des échanges constructifs pour les prochaines négociations en vue du renouvellement de la convention collective. L'analyse, les conclusions et les pistes de solutions déterminées par le comité constituent de simples recommandations.

L'analyse du comité portera notamment sur les éléments suivants :

1. Trouver des incitatifs visant à favoriser la rétention de la main-d'œuvre ;
2. Améliorer les conditions d'exercice de travail ;
3. Trouver des solutions face à l'exode des mécaniciens de machineries lourdes.

Les travaux du comité débuteront en janvier 2026 et se poursuivront jusqu'à ce que l'avis de négociation en vue du renouvellement soit donné.

Le comité sera composé d'un maximum de cinq représentants patronaux et deux représentants par association représentative

Annexe U

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'INDUSTRIE FERROVIAIRE

Il est convenu qu'advenant qu'une modification règlementaire crée le métier de « cheminot » entre en vigueur pendant la présente convention collective, les parties s'engagent à se réunir et à mettre sur pied un comité de travail afin de discuter des dispositions encadrant l'intégration du nouveau métier à la convention collective.

Le comité de travail sera composé d'un maximum de cinq représentants patronaux et de deux représentants et un observateur par association représentative.

Les travaux débuteront au plus tard au moment où le projet de modifications de règlement sera publié dans la Gazette officielle du Québec.

Annexe V

PIÈCES JUSTIFICATIVES POUR LES CHANGEMENTS D'ADRESSE

Les preuves doivent provenir de deux entreprises ou organisations différentes, être datées de moins d'un an et être plus récentes que le dernier changement d'adresse. Les documents originaux, télécopies, photocopies et impressions de facture ou de relevé électronique sont acceptés. Le nom et la nouvelle adresse du salarié doivent être inscrits sur chaque preuve.

Les preuves peuvent être :

- Une facture d'un organisme de service rattaché au domicile (fournisseur de câblodistribution, d'internet, de téléphonie, d'électricité, de gaz naturel) ;
- Une facture de téléphone cellulaire (un document d'abonnement à un tel service n'est pas accepté) ;
- Une facture d'une carte de crédit ;
- Un relevé bancaire ;
- Un relevé de placement ;
- Une facture provenant de la municipalité ;
- Les droits de mutation (taxe de bienvenue) ;
- Un avis d'imposition municipale (compte de taxes municipales) ;
- Un acte de vente notarié d'une résidence ;
- Un certificat d'assurance habitation ;
- Un certificat d'assurance automobile ;
- Le permis de conduire à jour avec nouvelle adresse de domicile (nouvelle adresse au recto seulement) ;
- La confirmation de changement d'adresse de la SAAQ ;
- Un document provenant de l'Agence du Revenu du Canada (avis de cotisation, T4, etc.) ;
- Un document provenant de Revenu Québec ou du ministère des Finances du Québec (avis de cotisation, relevé 1, chèque, etc.) ;
- Un état de prestations de l'assurance-emploi ;
- Un document provenant des différents ministères et organismes provinciaux et fédéraux ;
- Une attestation d'inscription à un programme d'études.

Le bail, les talons de paie ainsi que les relevés d'emploi ne sont pas acceptés.

Annexe V-1

LISTE DES PERSONNES APTES À SIÉGER AU COMITÉ DE RÉSOLUTION DES CONFLITS DE COMPÉTENCE

a) **Liste patronale :**

BOIVIN, Jean
BRASSARD, Richard
DION, Pierre
GAGNON, Denis (à compter d'une date à déterminer)
LAPOINTE, Gaétan
LESSARD, Mario
LÉTOURNEAU, Denis
POITRAS, Serge
SIMARD, Jacques

b) **Liste syndicale :**

CARON, Claude
DAVID, Normand
DEBLOIS, Daniel
DESMARAIS, Benoît
DESROCHES, Pierre
DUBOIS, Jacques
HUOT, Roger
LAMARRE, Daniel
LEPAGE, Richard
MCLAREN, Ted
MORIN, Pierre
MONGEON, Maurice
PÉPIN, Alain
PLANTE, Alain
POULIOT, Maurice

Nota bene : Les parties signataires se réservent le droit de modifier leur liste de membres en cours de convention collective, et ce, après en avoir avisé par écrit les autres parties signataires.

Annexe W

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE MÉCANISME D'UTILISATION DES SURPLUS DU RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE DES SALARIÉS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Considérant :

- la nature inflationniste des régimes ;
- la qualité des régimes d'assurance en place ;
- la volonté d'assurer la pérennité des régimes ;
- la volonté de contenir les coûts des régimes d'assurance.

Considérant que les parties reconnaissent et acceptent que toute cotisation patronale additionnelle consentie par les employeurs dans le cadre de la présente entente de principe ainsi que la cotisation salariale sont soumises à la capacité de la Commission de la construction du Québec de recevoir, traiter et affecter simultanément toute nouvelle cotisation patronale et salariale au financement du régime d'assurance de base, et ce à la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Advenant que la Commission de la construction du Québec ne puisse y arriver, elle devra recevoir et déposer la cotisation patronale et salariale dans un compte en fidéicommis en attendant qu'elle soit en mesure de le faire, afin d'éviter qu'aucune cotisation ne soit versée rétroactivement aux régimes d'avantages sociaux.

Les parties conviennent :

1. **Utilisation de la cotisation salariale au régime d'assurance de base**

   Tel que convenu, l'utilisation de la cotisation salariale au régime d'assurance de base sera décidée par le Groupe de travail permanent sur les avantages sociaux.

2. **Conditions d'utilisation des surplus**

   Le surplus disponible pour l'application du point 3. ci-dessous correspond au surplus excédant la somme des montants suivants :

   1) les cotisations salariales et patronales prévues pour les 18 prochains mois ;

   2) la valeur actualisée à la date de l'évaluation actuarielle de l'insuffisance projetée pour les quatre prochaines années ;

3. **Utilisation et partage des surplus**

   Les surplus seront utilisés selon le mécanisme de partage suivant :

   1) Un tiers sera utilisé pour améliorer les protections au bénéfice des assurés. Une amélioration des protections pourra être mise en application si son coût actualisé pour la période de 15 ans suivant sa mise en application, est inférieur à la portion des surplus qui est disponible pour cette fin. Toute amélioration des protections devra faire l'objet d'entente entre les parties patronale et syndicale.

   2) Un tiers sera utilisé pour réduire temporairement la cotisation salariale au régime d'assurance de base.

   3) Un tiers sera utilisé pour réduire temporairement la cotisation patronale au régime d'assurance de base.

   Il est convenu que toute réduction temporaire des cotisations patronale et salariale doivent être égales.

4. **Groupe de travail permanent sur les avantages sociaux**

   Les parties conviennent de créer le groupe de travail permanent sur les avantages sociaux.

   Ce groupe de travail est composé de cinq représentants désignés par l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) et de dix représentants désignés par les associations représentatives, soit deux représentants par association.

   Dans le cadre de ses travaux, sur une base consensuelle, le groupe de travail peut faire appel à des experts ou à toute personne susceptible d'apporter une contribution aux travaux.

   Le quorum requis pour tenir une rencontre est de huit personnes, soit trois représentants désignés par l'AECQ et cinq représentants désignés par les associations représentatives. Parmi les cinq représentants des associations représentatives, chaque association doit être représentée. Les décisions doivent être prises à l'unanimité.

   L'ordre du jour d'une rencontre est préparé par le directeur général de l'AECQ, en collaboration avec les représentants des associations représentatives. Il est communiqué aux membres une semaine avant la tenue d'une rencontre.

   Le mandat du groupe de travail est principalement de traiter des points identifiés dans l'entente de principe sur les clauses communes convenue le 26 mai 2021 soit :

   MÉDIC :

   a. Protections assumées par la cotisation salariale (cible assurance salaire et baisse de l'avantage imposable), et autres ajustements requis en lien avec la mise en place d'une cotisation salariale ;

   b. Si nécessaire, identifier les régimes supplémentaires pour lesquels des ajustements sont requis ;

   c. Considérations concernant l'utilisation de la ristourne aux assurés et aux employeurs ;

   d. Traitement des heures en réserve (maintenir en heures ou transformer en argent ?) ;

e. Frais imputés par la CCQ à MÉDIC Construction (de base et supplémentaire).

RETRAITE :

a. Faisabilité de transformer la cotisation patronale en % du taux de salaire versé (totale ou partielle) ;

b. Crédits d'heures retraite (versement d'une cotisation retraite au salarié en période d'invalidité) ;

c. Frais imputés par la CCQ au régime de retraite.

Par ailleurs, tout sujet relatif aux avantages sociaux, à la pérennité des régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'à leur santé financière peut être discuté.

Annexe X

ENTENTE PARTICULIÈRE
(relative à l'intégration d'un régime d'assurance collective supplémentaire pour les métiers de poseur d'armature du béton (ferrailleur) et de monteur-assembleur)

ENTRE : CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION (INTERNATIONAL)

et

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ-CONSTRUCTION)

et

SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)

et

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD-CONSTRUCTION)

et

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)

ci-après collectivement désignés « Alliance syndicale »

ET

ASSOCIATION DES CONSTRUCTEURS DE ROUTES ET GRANDS TRAVAUX DU QUÉBEC (ACRGTQ)

ci-après désignée « Association sectorielle d'employeurs »

Alliance syndicale et Association sectorielle d'employeurs étant ci-après collectivement désignées « les Parties »

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les Parties ont conclu entre elles, en conformité de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, c. R-20)* (ci-après désignée : « Loi R-20 »), une convention collective applicable au secteur génie civil et voirie de cette industrie ;

ATTENDU QUE cette convention collective est en vigueur du 1er mai 2025 au 30 avril 2029 ;

ATTENDU QUE les Parties se sont entendues afin d'intégrer à cette dernière, en conformité des articles 61 et 44 de la Loi R-20, des dispositions afin d'assurer la création d'un régime d'assurance

collective supplémentaire pour les métiers de *poseur d'armature du béton (ferrailleur)* et de *monteur-assembleur* ;

ATTENDU QUE les Parties désirent intégrer à cette convention collective une cotisation salariale afin de financer le régime d'assurance collective supplémentaire du métier de *poseur d'armature du béton (ferrailleur)* et de *monteur-assembleur* ;

ATTENDU QUE le régime d'assurance collective de l'industrie de la construction (MÉDIC) ne permet actuellement pas d'assurer le traitement d'une cotisation salariale pour les régimes supplémentaires d'assurance collective propres aux différents métiers ;

ATTENDU QUE la présente *Entente particulière* vise à consigner par écrit les conditions de travail portant sur le régime d'assurance collective supplémentaire des métiers de *poseur d'armature du béton (ferrailleur)* et de *monteur-assembleur* ;

EN CONSIDÉRATION DE CE QUI PRÉCÈDE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente *Entente particulière* ;

2. Un régime d'assurance collective supplémentaire est créé pour les métiers de *poseur d'armature du béton (ferrailleur)* et de *monteur-assembleur* ;

3. Afin d'assurer la création de ce régime pour le métier de *poseur d'armature du béton (ferrailleur)*, les dispositions du sous-paragraphe 9) de l'article 28.06 de la convention collective du secteur génie civil et voirie sont modifiées de la manière suivante :

9) ***Poseur d'armature du béton (ferrailleur) :***

Les dispositions de l'article 28.03 de la présente convention collective s'appliquent au poseur d'armature de béton (ferrailleur), en tenant compte des adaptations suivantes :

a) ***Régime de retraite :***

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon ou d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée, augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale est versée à la caisse de retraite et inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2 de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents est ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

b) ***Régime complémentaire et supplémentaire d'assurance collective :***

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon ou d'un apprenti est fixée à la cotisation salariale prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,50 $ par heure travaillée.

Cette somme de 0,50 $ par heure travaillée sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de poseur d'armature du béton (ferrailleur) et est versée à la caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

4. Afin d'assurer la création de ce régime pour le métier de *monteur-assembleur*, les dispositions du sous-paragraphe 15) de l'article 28.06 de la convention collective du secteur génie civil et voirie sont modifiées de la manière suivante :

15) ***Monteur-assembleur :***

Les dispositions de l'article 28.03 de la présente convention collective s'appliquent au monteur-assembleur, en tenant compte des adaptations suivantes :

a) ***Régime de retraite :***

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon ou d'un apprenti est fixée à 9 % de son taux de salaire régulier pour chaque heure travaillée, augmenté de l'indemnité de congés annuels obligatoires, de jours fériés chômés et de congés de maladie.

Cette cotisation salariale est versée à la caisse de retraite et inclut la cotisation prévue au 1er alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2 de l'article 28.03.

Le cas échéant, la cotisation salariale prévue aux alinéas précédents est ajustée en application du 2e alinéa du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de l'article 28.03.

b) ***Régime complémentaire et supplémentaire d'assurance collective :***

La cotisation salariale précomptée sur le salaire d'un compagnon ou d'un apprenti est fixée à la cotisation salariale prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 1) de l'article 28.03, plus la somme de 0,50 $ par heure travaillée. Cette somme de 0,50 $ par heure travaillée sert à créer un régime complémentaire d'assurance collective pour le métier de poseur d'armature du béton (ferrailleur) et est versée à la caisse supplémentaire d'assurance propre à ce régime.

5. Le paragraphe 3 de la présente *Entente particulière* trouve application à la date de la première augmentation salariale du métier de *poseur d'armature du béton (ferrailleur)* faisant suite à la réception d'un avis de la part de l'administrateur du régime d'assurance collective de l'industrie de la construction, à l'effet que ce dernier est dorénavant en

mesure d'assurer le traitement et l'administration d'une cotisation salariale pour le régime supplémentaire d'assurance collective propre à ce métier ;

6. Le paragraphe 4 de la présente *Entente particulière* trouve application à la date de la première augmentation salariale du métier de *monteur-assembleur* faisant suite à la réception d'un avis de la part de l'administrateur du régime d'assurance collective de l'industrie de la construction, à l'effet que ce dernier est dorénavant en mesure d'assurer le traitement et l'administration d'une cotisation salariale pour le régime supplémentaire d'assurance collective propre à ce métier.

Annexe Y

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL D'ANALYSE DES TÂCHES DES MANŒUVRES SPÉCIALISÉS ET DE TOUS LES TITRES OCCUPATIONNELS DU SECTEUR GÉNIE CIVIL ET VOIRIE

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'à chaque ronde de négociations, il existe un réel problème concernant les demandes salariales pour les manœuvres et les différents titres occupationnels. Les syndicats demandent des ajustements de salaires par des primes ou des augmentations de salaires. La partie patronale veut mettre fin au système des primes et demande souvent une étude détaillée de l'analyse des tâches des manœuvres spécialisés et de tous les titres occupationnels avant d'accepter les demandes syndicales.

IL EST CONVENU par les parties pour la durée de la présente convention collective de créer un comité pour l'analyse des tâches des manœuvres spécialisés et de tous les titres occupationnels des travailleurs régis par la convention collective du secteur génie civil et voirie.

Le but du comité sera d'analyser les tâches et les difficultés d'exécution éprouvées par les manœuvres spécialisées et tous les titres occupationnels.

Les travaux du comité aideront les parties à mieux négocier pour les prochaines négociations, et ce, tant pour les demandes salariales des syndicats que pour la gestion des travaux de manœuvres spécialisés et tous les titres occupationnels par les employeurs.

Les travaux du comité débuteront six mois après la signature de la présente convention collective et se termineront trois mois avant son expiration.

Le comité sera composé de deux représentants patronaux et de deux représentants syndicaux par association représentative.

Le comité déterminera ses modalités de fonctionnement à sa première réunion. Afin de préparer la première rencontre, trente jours avant la rencontre les parties se communiqueront mutuellement par écrit leurs points décrivant la liste de leurs modalités.

Considérant les préoccupations exprimées lors de l'introduction des classifications d'occupations, les parties conviennent que :

- les questions relatives aux ratios de manœuvres seront à l'ordre du jour du comité dès le mois d'avril 2026 ;
- les recommandations issues du comité de l'annexe Y seront portées à la connaissance des associations syndicales et patronales.

Il est convenu par les parties que le comité n'aura aucun pouvoir décisionnel et que son rôle est d'aider les parties par un échange d'informations à préparer des échanges constructifs pour les prochaines négociations dans le but de conclure une convention collective à la satisfaction des parties signataires.

Annexe Z

(Abrogée)

Annexe Z-1

(Abrogée)

Annexe Z-2

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES ENTREPRENEURS AUTONOMES

ATTENDU la prétention de la partie syndicale selon laquelle des salariés de l'industrie de la construction auraient été engagés par contrat de service pour en faire de faux entrepreneurs autonomes ;

Il est convenu de constituer un comité de travail composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux ainsi que de deux représentants de la Commission. Ledit comité a pour mandat d'analyser et d'évaluer la problématique et de proposer, s'il y a lieu, des mesures correctrices.

Annexe Z-3

(Abrogée)

Annexe Z-4

(Abrogée)

Annexe Z-5

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA CRÉATION D'UN COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL RELATIF AUX TRAVAUX DE POSE DE REVÊTEMENT DE CHAUSSÉE

Il est convenu par les parties de créer un comité de travail afin de procéder à une étude visant à évaluer les conditions de travail applicables aux travaux de pose de revêtement de chaussée. Le mandat du comité consiste à émettre des recommandations dans l'objectif de préparer des échanges constructifs pour les prochaines négociations en vue du renouvellement de la convention collective. L'analyse, les conclusions et les pistes de solutions déterminées par le comité constituent de simples recommandations.

L'analyse du comité portera notamment sur les éléments suivants :

1. Accroître l'efficience de l'organisation du travail ;
2. Trouver des incitatifs visant à favoriser la rétention de la main-d'œuvre ;
3. Favoriser une saine compétition ;
4. Améliorer les conditions d'exercice de travail.

Les travaux du comité débuteront en février 2026 et se poursuivront jusqu'à ce que l'avis de négociation en vue du renouvellement soit donné.

Le comité sera composé d'un maximum de cinq représentants patronaux et d'un représentant par association représentative.

Annexe Z-6

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

Il est convenu par les parties de créer un comité de travail afin de procéder à une étude visant à évaluer les conditions de travail applicables au métier de grutier, notamment la présence des 2e homme. Le mandat du comité consiste à émettre des recommandations dans l'objectif de préparer des échanges constructifs pour les prochaines négociations en vue du renouvellement de la convention collective 2029-2033. L'analyse, les conclusions et les pistes de solutions déterminées par le comité constituent de simples recommandations.

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

Le comité de travail débutera les rencontres au mois de mars 2026. Le comité sera composé d'un maximum de deux représentants par associations syndicales, 4 permanents de l'ACRGTQ et pourra, au besoin, s'adjoindre les services d'un ou deux entrepreneurs locateur de grues.

Annexe Z-7

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT À L'UTILISATION D'UNE APPLICATION MOBILE DE POINTAGE

Nom de l'employeur : _____

Nom du fournisseur de l'application mobile de pointage :

_____

Nom de l'application mobile de pointage :

_____

Nom du salarié : _____

Notre entreprise utilise une application mobile de pointage installée sur un appareil électronique intelligent de type tablette ou téléphone pour le pointage des heures de travail.

Vous êtes libre de consentir ou non à utiliser cette application mobile de pointage que ce soit sur un appareil fourni par l'employeur ou sur votre propre appareil, sans représailles ni mesures disciplinaires.

Renseignements recueillis par l'application mobile de pointage :

L'application mobile de pointage utilise la géolocalisation afin de valider la présence des salariés au début et à la fin du travail.

L'application mobile ne peut recueillir du salarié que les renseignements suivants : un numéro d'employé et un point de géolocalisation dans un rayon de 350 mètres de l'endroit où commencent et se terminent les heures de travail, au début et à la fin du travail lors du pointage par le salarié.

La géolocalisation est activée uniquement lorsque le salarié fait l'action de pointer sur l'application mobile. Aucune géolocalisation en continu n'est permise.

Sauf le numéro d'employé, l'application mobile ne peut collecter un renseignement personnel qui permettrait d'identifier le salarié.

Les renseignements collectés par le fournisseur et l'employeur via l'application mobile de pointage sont conservés selon les lois du Québec en vigueur.

Après avis à l'employeur ou son représentant, le salarié peut cesser d'utiliser l'application mobile de pointage sans représailles ou mesures disciplinaires de la part de l'employeur ou de son représentant.

Moyen alternatif :

Si vous refusez l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation, nous avons prévu le système de rechange suivant :

_____

Choix du salarié : _____

Je, _____, confirme avoir lu ce formulaire et avoir compris l'information relative à la collecte, à l'usage, à la communication et à la conservation des renseignements recueillis par l'application mobile de pointage (écrire le nom)

_____

J'accepte l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation lors du pointage du début et de fin du travail.

Je refuse l'utilisation d'une application mobile de pointage avec géolocalisation et désire utiliser le moyen alternatif prévu par l'employeur.

Indiquer la date _____

Signature du salarié : _____

Signature du représentant de l'employeur :

_____

Annexe Z-8

CANEVAS CONFLIT DE COMPÉTENCE

Section V - Convention collective du secteur génie civil et voirie

Comité de résolution des conflits de compétence

Dossier :

Date :

Membres du comité :

Président :

Représentant syndical :

Représentant patronal :

Requérante

Intimée(s)

Partie(s) intéressée(s)

Titre du conflit :

Description sommaire du conflit : (faire une brève description des travaux pour lesquels le comité a été formé).

Chantier :

Nomination du comité

Conformément aux dispositions de la section V de la convention collective du secteur génie civil et voirie, les membres du Comité de résolution des conflits de compétence (ci-après « le Comité ») ont été nommés le (inscrire la date) pour disposer du conflit entre les métiers (identification des métiers et/ou occupations impliqués) au chantier (identification du chantier).

Nomination du président

Les membres du Comité ont convenu que monsieur (nom de la personne) agirait à titre de président du Comité dans le présent dossier.

Conférence préparatoire

Le (date), les participants et le Comité ont tenu une conférence préparatoire afin de déterminer la marche à suivre dans le dossier.

Présence à la conférence préparatoire : (noms du/des représentant(s) et identification de l'/les organisation(s)) :

1. Tenter le rapprochement des parties (s'il y a lieu)
   - Lors de la conférence préparatoire, le Comité doit tenter de rapprocher les parties en demandant aux parties impliquées de discuter entre elles de la possibilité d'en arriver à une entente. (Indiquer le résultat de la démarche de la conférence préalable. Si entente à cette étape, décrire la teneur de l'entente).
2. Évaluation de la notion de conflit d'intérêts
   - Pour s'assurer qu'il n'y a aucun conflit d'intérêts, la partie syndicale s'engage à ne pas nommer de membres issus des métiers ou des occupations visées par le présent conflit.
   - La partie patronale s'engage à ne pas nommer de membres issus d'une entreprise spécialisée et effectuant principalement des travaux visés par le conflit sous analyse.
   - Pour être un membre habilité à entendre un conflit, ce membre doit avoir été inactif pour un minimum de 1 an.
3. Déterminer l'ordre de la présentation de la preuve
4. Déterminer la nature de la preuve
5. Déterminer le nombre de témoins
6. Fixer une durée approximative de l'argumentation

Visite du chantier

- Visite de chantier nécessaire ☐ Oui ☐ Non

Précision : _____

Conclusion de la conférence préparatoire

S'il y a eu entente lors de l'étape de rapprochement des parties, décrire la teneur de l'entente.

Sinon le président du Comité annonce aux parties que l'audition du conflit de compétence se tiendra le (inscrire la date).

Audition

Une audition est tenue le (inscrire la date). Chacun des intervenants est invité à présenter ses éléments de preuve à tour de rôle, en débutant par le(s) requérant(s).

Présence à l'audition : (nom du représentant et identification de l'organisation)

- **Documents et pièces déposés**

Cote	Description de la pièce	Partie

- **Témoins entendus** (indiquez notamment : le nom, la fonction, partie qui la fait entendre)

Résumer leur témoignage ainsi que leurs arguments

Décision

(Explications de la décision, et reprise des éléments de l'argumentaire retenus. Les pièces documentaires pertinentes à la décision se doivent d'être annexées à celle-ci).

En cas de dissidence (décision majoritaire) : Le membre dissident doit consigner dans cette décision les motifs de sa dissidence.

Conclusion

Signée à (indiquer le nom de la ville), le (inscrire la date)

_____
(Président)

_____ _____
(Représentant patronal) (Représentant syndical)

Annexe Z-9

TEXTES DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL RELATIFS AU HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

SECTION V.2
LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariés une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

Cette politique doit entre autres prévoir :

1) Les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel ;
2) Les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'au personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement ;
3) Les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail ;
4) Les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, la personne désignée pour en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur ;
5) Les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation ;
6) Le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur ;
7) Les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.

81.18. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15, 123.16 et 123.17 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Une personne salariée visée par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa, incluant celles de l'article 123.7, sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective. Cette personne salariée doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

CHAPITRE V
LES RECOURS

SECTION II.1
RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment :

1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée ;

2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu ;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ; 4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux ;

4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs ;

5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi ;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine ;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A- 3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

123.17. Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet.

Annexe Z-10

TEXTES DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL RELATIFS AUX CONGÉS SPÉCIAUX

SECTION IV
LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

74. **(... n/a)** Si une personne salariée est absente pour un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 79.1 ou qu'elle a pris le congé prévu à l'article 81.2 ou 81.4 durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, elle a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. La personne salariée visée dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'elle a accumulés.

Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une personne salariée qui a pris le congé prévu à l'article 81.2 ou 81.4.

Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas été absente ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa

SECTION V.O.1
LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL

79.1. **(... n/a)** Une personne salariée peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel. (... n/a)

79.1.1. Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par la personne salariée résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, une personne salariée ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

79.1.2. Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si ~~le salarié~~ la personne salariée a subi le préjudice dans les circonstances suivantes :

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

SECTION V.1
LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

79.6.1. Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint de la personne salariée, on entend par « membre de la famille » l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne salariée pour l'application de ces articles :

1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint ;

2° un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil ;

3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous la curatelle de la personne salariée ou de son conjoint ;

4° la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire ;

5° toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.

79.7. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. (... n/a)

79.8. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Dans le cas où ce membre de la famille ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

79.8.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

79.9. Une personne salariée a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

79.10. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

79.10.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

79.11. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur, l'un de ses parents décède par suicide.

79.12. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

79.13. Les articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, une personne salariée ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

79.14. Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2.

79.15. La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, la personne salariée peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

79.16. L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires. (... n/a)

81.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

La personne salariée qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit au congé prévu au premier alinéa.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne salariée qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

81.2. Une personne salariée a droit à un congé de paternité ou à un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

La personne salarié qui adopte un enfant a droit au congé prévu au premier alinéa à l'occasion de cette adoption.

Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui ou d'une procédure d'adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée ou la semaine où celle-ci quitte son

travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé se termine au plus tard 78 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 78 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

81.2.1. Le congé prévu à l'article 81.2 peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant ou le moment où l'enfant est confié à la personne salariée survient avant la date prévue de cette naissance ou de ce moment.

81.3. Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par un professionnel de la santé habileté à cette fin.

La personne salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

81.4. La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La personne salariée peut répartir ce congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

81.4.1. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit, après celui-ci, à au moins deux semaines de congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou l'accouchement.

81.5. Le congé prévu à l'article 81.4 débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement.

81.5.1. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de la personne enceinte ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

81.5.2. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé de mater-

nité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la personne salariée a droit au congé prévu à l'article 81.4. L'article 81.5 s'applique à ce congé, compte tenu des adaptations nécessaires.

81.5.3. En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

81.6. Le congé prévu à l'article 81.4 peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de grossesse.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

81.7. (Abrogé).

81.8. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt du congé prévu à l'article 81.4 en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

81.9. Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration du congé prévu à l'article 81.4. Toutefois, l'employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

81.10. Le père et la mère ou les parents d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ainsi que et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 65 semaines continues.

81.11. Le congé parental peut débuter au plus tôt :

1° Dans le cas d'une naissance, la semaine de la naissance du nouveau-né ou, si la naissance est survenue dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée partie à ce projet ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié ;

2° Dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée conformément à la procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 85 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 85 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 104 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

81.12. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui s'il lui a été confié de l'enfant nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère ou de la personne qui a accouché, en raison de leur état de santé.

81.13. Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

81.14. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

81.14.1. Sur demande de la personne salariée, le congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10 est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

À la demande de la personne salariée et si l'employeur y consent, le congé prévu à l'article 81.2 ou 81.10 est fractionné en semaines.

81.14.2. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé pris en application de l'article 81.2, 81.4 ou 81.10, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé pris en application de l'article 81.4, l'état de santé de la personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

81.15. La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont une personne salariée peut bénéficier pendant le congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10.

81.15.1. À la fin d'un congé pris en application de l'article 81.2, 81.4 ou 81.10, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

81.16. *(Abrogé)*

81.17 Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent aux congés prévus aux articles 81.2, 81.4 et 81.10, compte tenu des adaptations nécessaires.

Conclusion de l'entente sur les clauses communes

Les parties ont signé l'entente sur les clauses communes aux conventions collectives des secteurs institutionnel et commercial, industriel, génie civil et voirie et résidentiel à Montréal, ce 15e jour du mois d'avril 2025.

Ladite entente prendra effet le 27e jour du mois d'avril 2025 et continuera de s'appliquer jusqu'à ce qu'elle soit renouvelée ou révisée conformément à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Pour la FTQ-Construction :

Marc Leclerc

Benjamin Otis

Alexandre Ricard

Pour le Syndicat québécois de la construction (SQC) :

Vincent Éthier

Isabelle C. Pelletier

Charles-Olivier Picard

Pour le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) :

Michel Trépanier

Patrick Bérubé

Sylvain Morissette

Pour la CSD Construction :

Carl Dufour

François Gauvin

Pour la CSN-Construction :

Pierre Brassard

Pamela Désourdie

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec :

Myriam Robinson

Dominic Robert

Jonathan Plamondon

Jean St-Onge

Christian Tétreault

Conclusion de l'entente du secteur génie civil et voirie

L'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ)

et

la FTQ-Construction, le Syndicat québécois de la construction (SQC), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) (CPQMC), la CSD Construction et la CSN-Construction.

Conformément à l'article 44 et suivant l'autorisation obtenue selon l'article 44.1 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, les parties concluent l'entente intervenue dans le secteur génie civil et voirie. Cette entente prendra effet le 27 avril 2025.

En foi de quoi, les parties ont signé à Montréal ce 22e jour du mois d'avril 2025.

Pour la FTQ-Construction,

Alexandre Ricard

Benjamin Otis

Marc Leclerc

Pour le Syndicat québécois de la construction (SQC),

Logan Pelletier

Dominic Dugal

Charles-Olivier Picard

Pour le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International),

Michel Trépanier

Patrick Bérubé

Sylvain Morissette

Pour la CSD Construction,

Daniel Cadieux

Stéphane Martin

Pour la CSN-Construction,

Richard Galarneau

Étienne Poitras

Pour l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ),

Marc Joncas

Christian Tétreault

Guillaume Duval

Danny Carozza-Lefebvre

Nicole Robichaud

Lettre d'entente concernant les taux de cotisations au régime d'assurance de base pour les périodes mensuelles comprises entre mai 2026 et avril 2027

INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

CONVENTIONS COLLECTIVES 2025-2029

CLAUSES COMMUNES – AVANTAGES SOCIAUX

LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL, LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET LA GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (RLRQ, chapitre R-20)

ARTICLE 61.1 paragraphe 6°

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES TAUX DE COTISATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE DE BASE

Considérant que les parties négociatrices en sont venues à des ententes concernant le renouvellement des quatre conventions collectives sectorielles ;

Considérant que ces ententes fixent au 27 avril 2025 l'entrée en vigueur des clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles, ainsi que les clauses sectorielles des secteurs institutionnel/commercial, industriel et génie civil et voirie ;

Considérant que l'entente de principe intervenue pour le secteur résidentiel fixe au 27 juillet 2025 l'entrée en vigueur des clauses sectorielles relatives à ce secteur ;

Considérant que les conventions collectives contiennent la *Lettre d'entente concernant le mécanisme d'utilisation des surplus du régime d'assurance de base des salariés de l'industrie de la construction* (la lettre d'entente) ;

Considérant que la lettre d'entente prévoit, à l'article 3, un mécanisme d'utilisation et de partage des surplus ;

Considérant que les paragraphes 2) et 3) de l'article 3 de la lettre d'entente accordent aux parties négociatrices le pouvoir d'utiliser 2/3 des surplus pour réduire temporairement, de manière égale, les cotisations salariale et patronale au régime d'assurance de base (ci-après la caisse de prévoyance collective) ;

Considérant que les conventions collectives sectorielles prévoient expressément, à l'article traitant des cotisations patronale et salariale :

« Cotisations patronale et salariale : Les cotisations patronale et salariale à la caisse de prévoyance collective pourront être diminuées à parts égales à la suite des travaux du groupe de travail prévu à l'annexe (...). » ;

Considérant que les parties négociatrices, dans le cadre du groupe de travail ci-haut mentionné, ont résolu de réduire temporairement, à parts égales, les cotisations patronale et salariale, de la période mensuelle de mai 2026 à la période mensuelle d'avril 2027 inclusivement ;

1

Les parties conviennent :

De réduire temporairement, à parts égales, les cotisations patronale et salariale, de la période mensuelle de mai 2026 à la période mensuelle d'avril 2027 inclusivement.

Cette décision fait en sorte d'annuler temporairement la hausse des cotisations prévue à compter de la période mensuelle de mai 2026, et ce, pendant cette période de mai 2026 à la période mensuelle d'avril 2027 inclusivement.

Ainsi, pour la période mai 2026 à avril 2027, la cotisation patronale demeurera 2,93 $ et la cotisation salariale demeurera 0,68 $.

En foi de quoi les parties ont signé la présente lettre d'entente.

Pour l'Association des entrepreneurs en construction du Québec, signé à _____, en date du 23 avril 2026 :

Myriam Robinson

Dominic Robert

Jonathan Plamondon

Jean St-Onge

Christian Tétreault

Pour la FTQ-Construction, signé à _____, en date du _____ 2026

Alexandre Ricard

Pour le Syndicat québécois de la construction signé à _____, en date du 22 avril 2026

Charles-Olivier Picard

1

Pour le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (international), signé à _____, en date du 21 avril 26

Michel Trépanier

2

24 AVR 2026 11:20

Pour la CSD-Construction signé à _____, en date du 20/04/2026 :

Carl Duf

Pour la CSN-Construction, signé à _____, en date du 20 avril 2026

Félix Ferland

3

Certification

Copie imprimée sous l'autorité de la Commission de la construction du Québec de la convention collective pour le secteur génie civil et voirie de l'industrie de la construction, intervenue entre l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGTQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) signée le 22 avril 2025 et ayant pris effet le 27 avril 2025, déposée en trois exemplaires auprès du ministère du Travail le 23 avril 2025, incluant les modifications qui ont été déposées le 8 octobre 2025.

La présente publication intègre également les clauses contenues dans l'Entente sur les clauses communes aux quatre conventions collectives sectorielles de l'industrie de la construction, intervenue entre l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD Construction), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ-Construction) et le Syndicat québécois de la construction (SQC) signée le 15 avril 2025 et ayant pris effet le 27 avril 2025, déposée auprès du ministère du Travail le 23 avril 2025, incluant la lettre d'entente concernant la liste des arbitres et celle concernant les taux de cotisations au régime d'assurance de base déposées le 24 avril 2026.

Conformément à l'article 48.1 de la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (R.L.R.Q., c. R-20), je certifie que le contenu des clauses imprimées dans la présente publication est conforme à l'exemplaire de ce documents reçus par la Commission de la construction du Québec en vertu de l'article 48 de ladite loi.

La présidente-directrice-générale,

Audrey Murray

Association des entrepreneurs en construction du Québec

ASSOCIATION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

CONSTRUIRE ENSEMBLE ACRGTQ

APCHQ

cmeq

CMMTQ

inter

CSD CONSTRUCTION

DEPUIS 1924 CSN CONSTRUCTION

F.T.Q. CONSTRUCTION

SQC SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2026
ISBN : 978-2-555-03280-4 (imprimé)
ISBN : 978-2-555-03279-8 (PDF)
PD5146F (2604)