

Aide-Mémoire aux Maîtres D'œuvre et Donneurs d'ouvrage pour les chantiers exigeant la présence de SIGNALISATION ROUTIÈRE

Le Comité paritaire du personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec assure l'application, le respect et la promotion des dispositions prévues au Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec, en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective, afin que les droits des salariés soient respectés tout en favorisant une saine concurrence entre les employeurs de l'industrie.

Un signaleur routier est distinct d'un signaleur de chantier. Le signaleur routier sur la voie publique est un salarié avec une fonction qui lui est assignée exclusivement et qui est régie par le Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec.

Le travailleur en signalisation routière est une personne physique qui exécute des travaux de signalisation routière pour un employeur et qui effectue les tâches prévues à l'article 2.11^o du décret, sur un chemin public, dans le cadre de travaux et d'événements temporaires décrits à la section 4.3 du chapitre 4 du manuel intitulé « Tome V–Signalisation routière ».

Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec

Article 2.11^o: Tâches et travail de signalisation routière :

- a) l'installation, l'opération, le déplacement, le démantèlement, l'entretien et le maintien des équipements de signalisation et de gestion de la circulation;
- b) l'installation, l'opération, le déplacement, le démantèlement, l'entretien et le maintien des dispositifs de retenue pour chantiers et des autres équipements utilisés pour la protection des usagers de la route ou des travailleurs à pied d'œuvre;
- c) la conduite d'un véhicule de protection auquel est fixé un atténuateur d'impact;
- d) la conduite d'un véhicule d'accompagnement;
- e) la patrouille d'entretien et de surveillance;
- f) la patrouille de retenue;
- g) la conduite d'un véhicule d'escorte;
- h) le travail du signaleur routier qui consiste à diriger la circulation sur un chemin public en vue notamment d'arrêter, de ralentir et de contrôler la circulation, à protéger les usagers de la route et les travailleurs à pied d'œuvre en régulant le débit de la circulation, à donner des directives et des signaux de contrôle de la circulation aux usagers de la route et à assurer la fluidité de la circulation.

Article 4 : Le décret ne s'applique pas:

3° aux salariés exclusivement à l'emploi d'un employeur professionnel au sens 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 (chapitre R-20);

4° aux salariés qui exécutent des travaux de signalisation routière exclusivement pour le propre service ou les propres besoins de leur employeur. *

* : Cette exclusion s'applique aux salariés qui effectuent de la signalisation routière et qui sont à l'emploi du même employeur qui effectue les travaux, ou qui opère l'événement temporaire, nécessitant cette signalisation routière.

Articles 5 et 39 : Salaire et primes par heure travaillée en signalisation routière :

Le taux horaire minimal par heure travaillée est composé de :

- **Salaire de Base** : 24,00\$
- **Prime de travail du signaleur routier** : 0,50\$ - article 2.11^o h)
- **Prime pour la carte ASP construction lorsque qu'exigée**: 0,25\$
- **Prime pour les bottes de sécurité** : 0,10\$

Articles 9 et 41 : Temps de déplacement payé et Indemnité Kilométrage:

Le salarié doit être rémunéré pour son temps de déplacement dans les cas suivants :

1. **Déplacement vers un site de travaux à plus de 40km de la place d'affaire de votre employeur**: Si l'employeur envoie le salarié vers un site de travaux qui se trouve à plus de 40km de sa place d'affaire, il est payé pour le temps passé entre son domicile et ce site, à l'aller et au retour.
2. **Déplacement vers un point de rassemblement à plus de 40km de la place d'affaire de votre employeur** : Si l'employeur envoie le salarié vers un point de rassemblement situé à plus de 40km de sa place d'affaire, il est rémunéré pour le temps passé entre son domicile et ce point, à l'aller et au retour.
3. **Déplacement entre sites pendant le quart de travail** : Si l'employeur demande au salarié de se déplacer d'un site à un autre pendant son quart de travail, il est payé pour le temps de déplacement passé d'un site à l'autre.
4. **Déplacement du point de rassemblement vers un site de travaux** : Si l'employeur demande au salarié de se déplacer d'un point de rassemblement vers un site de travaux, il est rémunéré pour le temps passé entre le point de rassemblement et le site des travaux.

Le rayon du 40Km se calcule à vol d'oiseau.

Le salarié qui utilise son véhicule personnel dans les conditions stipulées ci-haut a droit à une indemnité de **0,50\$** par kilomètre.

Article 10 - Indemnité de présence d'au moins 4 heures :

Le salarié qui se présente au lieu de travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de quatre heures consécutives a droit, à chaque occasion, à une indemnité égale à quatre heures de son salaire horaire habituel, sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.

Articles 11 et 12 - Heures supplémentaires :

- La semaine de travail normale est de 40 heures et tout travail effectué au-delà de ces 40 heures est majoré à 50% du salaire horaire habituel du salarié, sans inclure les primes.
- Les heures effectuées en plus de la journée normale de travail entraînent une majoration de 50% du salaire horaire habituel du salarié, à l'exclusion des primes, si elles sont exigées par l'employeur et qu'elles excèdent d'au moins 2 heures la journée normale de travail du salarié.

Article 38 : Pause repas :

Le salarié a droit à une période de repas de 30 minutes avec salaire pour chaque période de travail de 5 heures consécutives par jour. Lorsque le salarié ne peut bénéficier de sa période de repas*, l'employeur lui paie une indemnité correspondant à 30 minutes de salaire. La rémunération des temps de pause n'a pas pour effet d'engendrer du temps supplémentaire.

* Le salarié doit être libre de son temps et pouvoir quitter son poste de travail pendant cette pause.

Articles 39 et 40 : Bottes et Équipements obligatoire :

L'employeur verse à un salarié un montant de 0,10 \$ par heure régulière travaillée pour l'achat de bottes de sécurité.

L'employeur doit fournir gratuitement au salarié tout équipement de protection individuelle, autre que les bottes de sécurité, exigé en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) ou du Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2), ou prévu au manuel intitulé « Tome V—Signalisation routière.

N.B. : Pour tous les autres aspects de santé et sécurité au travail, veuillez-vous référer aux Lois, règlements et normes applicables.

LDCC : Loi sur les décrets de convention collective**Article 14 -Solidairement responsable :**

Tout employeur professionnel ou tout entrepreneur qui contracte avec un sous-entrepreneur ou sous-traitant, directement ou par intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur ou sous-traitant et tout intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi, un règlement ou un décret et des prélèvements dus à un comité.

Cette solidarité prend fin six mois après la fin des travaux exécutés par ce sous-entrepreneur ou ce sous-traitant, à moins que le salarié n'ait déposé, auprès du comité, une plainte relative à son salaire, qu'une action civile n'ait été intentée, ou qu'un avis n'ait été transmis par le comité suivant l'article 28.1 avant l'expiration de ce délai.

Article 22 a) et c) - Recours civils :

Le Comité peut :

- Exercer les recours qui naissent de la présente loi ou d'un décret en faveur des salariés.
- Recouvrer de l'employeur professionnel qui viole les dispositions d'un décret relatives au salaire une somme égale à 20% de la différence entre le salaire obligatoire et celui qui a été effectivement payé.

Article 22 a), b) et e) - Pouvoir d'inspection :

Le directeur général, le secrétaire et tout inspecteur peuvent de droit et à toute heure raisonnable pénétrer en tout lieu de travail ou établissement de tout employeur et examiner le système d'enregistrement, le registre obligatoire et la liste de paye de tout employeur, en prendre des copies ou extraits, vérifier auprès de tout employeur et de tout salarié le taux du salaire, la durée du travail, le régime d'apprentissage et l'observance des autres dispositions du décret, requérir même sous serment et privément de tout employeur ou de tout salarié, et même au lieu du travail, les renseignements jugés nécessaires, et, tels renseignements étant consignés par écrit, exiger la signature de l'intéressé.

➡ Les inspecteurs ont donc accès de plein droit aux lieux de travail de signalisation routière.

Le directeur général, le secrétaire ou un inspecteur peut aussi exiger la production de tout document visé au deuxième alinéa ou de tout document relatif à l'application de la présente loi, d'un décret ou d'un règlement, en faire une copie et la certifier conforme à l'original. Une telle copie est admissible en preuve et a la même force probante que l'original.

Articles 30 à 52 : Recours pénaux :

- Infractions commises quant au respect de la LDCC, du décret ou du règlement.
- Montants des amendes selon le type d'infraction ou la récidives.

Nous vous recommandons :**Avant l'octroi de contrat :**

Valider auprès de l'employeur en signalisation routière auquel vous avez attribué le contrat, s'il est inscrit au CPPISRQ.

Sur le chantier :

Valider avec le signaleur routier les directives qu'il a reçu de son employeur quant à la nature des tâches, de son horaire, de ses pauses et de son remplacement.

Communiquer à l'employeur de tout changement, ajout, modification ou manquement.

Pour nous joindre : 514-935-8331

<https://cppisrq.ca>



**Cet aide-mémoire est aussi envoyé
aux employeurs de l'industrie.**