Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec

chapitre D-2, r. 3

Dernière modification : 9 octobre 2024
à jour au 9 octobre 2024

Règlements adoptés en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective et concernant l'industrie du camionnage de la région de Québec

Comité Paritaire
du Camionnage
du district de Québec

245, rue Soumande, local 220
Québec (Québec)
G1M 3H6

Téléphone : (418) 682-8687
Télécopieur : (418) 682-8171
Courriel : reception@cpcdq.com

Québec

Dépôt légal – 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-551-27167-2

© Éditeur officiel du Québec, 2024

Tous droits de traduction et d'adaptation, en totalité ou en partie, réservés pour tous pays. Toute reproduction par procédé mécanique ou électronique, y compris la microreproduction, est interdite sans l'autorisation écrite de l'Éditeur officiel du Québec

Table des matières

page

DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DU CAMIONNAGE DE LA RÉGION DE QUÉBEC 1

SECTION 0.00
PARTIES CONTRACTANTES 1

PARTIE I
TRANSPORT GÉNÉRAL 1

SECTION 1.00
INTERPRÉTATION 1

SECTION 2.00
CHAMP D'APPLICATION 2

SECTION 3.00
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL 2

SECTION 4.00
DURÉE DU TRAVAIL 2

SECTION 5.00
HEURES SUPPLÉMENTAIRES 3

SECTION 6.00
RÉMUNÉRATION MINIMALE 3

SECTION 7.00
SALAIRES 4

SECTION 8.00
PRIMES ET INDEMNITÉS 6

SECTION 9.00
JOURS FÉRIÉS 7

SECTION 10.00
CONGÉ ANNUEL 8

SECTION 11.00
DISPOSITIONS DIVERSES 8

SECTION 12.00
DURÉE 10

PARTIE II
TRANSPORT DE DÉCHETS 11

SECTION 13.00
INTERPRÉTATION 11

SECTION 14.00
CHAMP D'APPLICATION 11

SECTION 15.00
DURÉE DU TRAVAIL 12

D2_R3_LIM_2024.indd III 11-10-2024 09:39:44

page

SECTION 16.00
HEURES SUPPLÉMENTAIRES 12
SECTION 17.00
RÉMUNÉRATION MINIMALE 12
SECTION 18.00
SALAIRES 13
SECTION 19.00
JOURS FÉRIÉS 14
SECTION 20.00
CONGÉ ANNUEL 14
SECTION 21.00
CONGÉS DIVERS 15
SECTION 22.00
UNIFORME 16
SECTION 23.00
EXAMEN MÉDICAL 17
SECTION 24.00
PRÉAVIS 17
SECTION 25.00
CONGÉ DE MALADIE 17
SECTION 26.00
ASSURANCE-GROUPE 17
SECTION 27.00
DURÉE 18

ANNEXE I 18

ANNEXE II 19

RÈGLEMENT SUR LE PRÉLÈVEMENT DU COMITÉ PARITAIRE DU CAMIONNAGE DU DISTRICT DE QUÉBEC 23

RÈGLEMENT SUR LE RAPPORT MENSUEL DU COMITÉ PARITAIRE DU CAMIONNAGE DU DISTRICT DE QUÉBEC 25

RÈGLEMENT SUR LA TENUE D'UN SYSTÈME D'ENREGISTREMENT DU COMITÉ PARITAIRE DU CAMIONNAGE DU DISTRICT DE QUÉBEC 27

D2_R3_LIM_2024.indd IV 11-10-2024 09:39:44

Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec

chapitre D-2, r. 3

Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2, a. 2 et 6).

(Préambule abrogé).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7; D. 86-82, a. 1; D. 1115-91, a. 1; D. 955-93, a. 1; D. 115-2009, a. 1.

SECTION 0.00
PARTIES CONTRACTANTES

0.01. Nom des parties contractantes

1° Groupe représentant la partie patronale :

Association des transporteurs routiers de la région de Québec inc.;

Réseau environnement inc.;

2° Groupe représentant la partie syndicale :

Teamsters Québec Local 1999.

D. 115-2009, a. 2.

PARTIE I
TRANSPORT GÉNÉRAL

SECTION 1.00
INTERPRÉTATION

1.01. Dans cette partie, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

1° « aide » : salarié qui assiste le chauffeur pour la surveillance et la manutention du chargement ou du déchargement, sans toutefois conduire un véhicule routier, même occasionnellement;

2° « manœuvre » : salarié qui exécute des travaux couverts par le champ d'application professionnel de la Partie I du décret, à l'exclusion de ceux qui sont effectués par des salariés visés aux paragraphes 1 et 3 à 18;

3° « aide-mécanicien » : salarié qui travaille sous la surveillance constante d'un mécanicien qualifié;

4° « chauffeur, catégorie A » : chauffeur d'un véhicule routier d'une masse nette de moins de 1 500 kg;

4.1° « chauffeur, catégorie B » : chauffeur d'un véhicule routier d'une masse nette de 1 500 kg à 4 500 kg;

5° « chauffeur de train routier » : chauffeur d'un ensemble de véhicules routiers formé d'un tracteur, de semi-remorques et, le cas échéant, de chariots de conversion;

6° « chauffeur de camion » : chauffeur d'un véhicule routier d'une masse nette de plus de 4 500 kg;

7° « chauffeur de tracteur semi-remorque » : chauffeur d'un véhicule routier muni d'une sellette d'attelage destinée à tracter une semi-remorque;

8° « chauffeur de camion-citerne » : chauffeur d'un camion-citerne;

9° « chauffeur de tracteur de remorque-citerne » : chauffeur d'un tracteur destiné à tracter une remorque-citerne;

10° « chauffeur de fardier » : chauffeur d'un tracteur de fardier destiné à tracter une semi-remorque surbaissée avec col de cygne, servant au transport de pièces extra-lourdes de très grandes dimensions dont la hauteur, la longueur, la largeur ou de poids dépassent les limites légales admises sur les routes ou les chemins publics;

11° « conducteur d'équipement de chargement » : salarié conduisant un véhicule connu sous le nom de « chariot élévateur » ou d'autres équipements de chargement ou de déchargement;

12° « manutentionnaire » : salarié affecté au chargement ou au déchargement de produits ou de marchandises et qui travaille habituellement à l'entrepôt;

13° « mécanicien » : salarié dont la fonction principale est l'entretien des véhicules et autres équipements de l'employeur;

14° « emballeur » : salarié affecté à l'emballage pour fins de déménagement;

15° « chauffeur de véhicule de déneigement » : chauffeur d'un véhicule routier utilisé pour le déneigement, à l'exception du camion utilisé pour le transport de la neige;

16° « soudeur » : salarié dont la fonction principale est de souder des pièces de métal afin de fabriquer ou de réparer des pièces ou de l'outillage;

D2_R3_CONTENU_2024.indd 1 11-10-2024 08:42:16

17° *(paragraphe supprimé)*;

18° « commis de bureau » : salarié dont le travail consiste notamment à prendre les commandes, les appels téléphoniques et à faire la facturation;

19° « industrie du camionnage » : industrie des personnes, sociétés ou corporations qui effectuent pour autrui, contre rémunération, le transport de marchandises ou de tous autres produits ou objets transportables;

20° « véhicule routier » : un véhicule motorisé qui peut circuler sur un chemin;

21° « conjoints » : les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins 1 an;

21.1° « parent » : le conjoint du salarié, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Est également considéré comme parent d'un salarié pour l'application du présent décret :

a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

b) un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

c) le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

d) la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

e) toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié 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;

22° « service continu » : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail est interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 1.01; D. 86-82, a. 2; D. 1338-85, a. 1; D. 1115-91, a. 2; D. 527-96, a. 1; D. 580-2001, a. 1; D. 736-2005, a. 1; D. 68-2008, a. 1; D. 115-2009, a. 3; D. 42-2023, a. 1; D. 1450-2024, a. 1.

SECTION 2.00
CHAMP D'APPLICATION

2.01. **Champ d'application territorial :** La présente partie s'applique sur les territoires municipaux mentionnés à l'annexe I et compris dans les régions administratives 03 et 12.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 2.01; D. 86-82, a. 3; D. 1115-91, a. 3; D. 68-2008, a. 2.

SECTION 3.00
CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

3.01. 1° Le champ d'application professionnel du présent décret comprend tous les employeurs de l'industrie du camionnage, qu'ils soient ou non titulaires de permis de la Commission des transports du Québec, résidant ou ayant leur principal établissement ou exploitant leur entreprise dans le territoire couvert par le champ d'application du présent décret et en outre tous les salariés au service des employeurs de cette industrie.

La présente partie s'applique également au transport effectué par un salarié dont les services ont été loués par une entreprise, au propriétaire, locataire ou locateur du véhicule automobile qu'il conduit.

2° **Exceptions :** Le décret ne s'applique pas :

a) aux salariés affectés au transport des produits laitiers fluides, autres que le lait évaporé;

b) aux salariés affectés au transport des valeurs.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 3.01; D. 1193-89, a. 1; D. 1115-91, a. 4.

SECTION 4.00
DURÉE DU TRAVAIL

4.01. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures étalées sur 5 jours du lundi au vendredi. La journée normale de travail est de 8 heures.

La semaine normale de travail pour les commis de bureau est de 35 heures étalées sur 5 jours, du lundi au vendredi, à raison de 7 heures par jour.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 4.01; D. 1691-82, a. 1; D. 527-96, a. 2; D. 1383-99, a. 2; D. 736-2005, a. 2; D. 68-2008, a. 3.

D2_R3_CONTENU_2024.indd 2 11-10-2024 08:42:29

4.02. L'employeur et les salariés peuvent convenir, lors d'un contrat écrit d'au moins 6 mois, par convention collective ou après entente entre l'employeur et le salarié ou la majorité des salariés concernés, des modalités aménageant différemment le cadre des heures de travail, le nombre d'heures de travail de la journée de travail et le nombre de jours de la semaine normale de travail prévus à l'article 4.01.

Ces aménagements doivent être plus avantageux pour le salarié et ne doivent pas avoir pour but d'éluder les dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires.

L'employeur doit transmettre au comité paritaire une copie de l'entente écrite avant de mettre en application les aménagements conclus.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 4.02; D. 1691-82, a. 1; D. 527-96, a. 3; D. 1383-99, a. 2.

4.03. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 4.03; D. 1338-85, a. 2; D. 1383-99, a. 2.

4.04. Une pause sans paie d'au moins 30 minutes et d'au plus 60 minutes est accordée pour le repas. Le repas du midi est pris entre 11 h 30 et 13 h 30 et le repas du soir entre 17 h et 19 h.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 4.04; D. 1383-99, a. 3.

4.05. L'employeur accorde au salarié une pause avec paie de 15 minutes durant la première moitié de la journée de travail et de 15 minutes durant la deuxième moitié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 4.05.

4.06. *(Abrogé).*

D. 1338-85, a. 3; D. 527-96, a. 4.

4.07. Un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

D. 1338-85, a. 3; D. 736-2005, a. 3.

SECTION 5.00
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

5.01. Les heures effectuées un jour férié ou en plus de celles comprises dans la journée ou dans la semaine normale de travail entraînent une majoration de 50 % du salaire horaire effectivement payé à un salarié, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 5.01; D. 1193-89, a. 2; D. 580-2001, a. 2.

5.02. Les heures effectuées le dimanche entraînent une majoration de 100 % de la rémunération du salarié prévue au décret, sauf pour le cas du salarié visé à l'article 4.02, lorsque cette journée fait partie de sa semaine normale de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 5.02; D. 1338-85, a. 4; D. 1193-89, a. 2; D. 1383-99, a. 4.

5.03. Lorsque la journée normale de travail est étalée sur 2 jours civils, les heures effectuées en plus de 9 heures continues, constituent des heures supplémentaires et entraînent une majoration de 50 % de la rémunération du salarié prévue au décret, sauf pour le salarié qui est affecté au transport de la neige, en exécution d'un contrat conclu entre son employeur et une municipalité.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 5.03; D. 1193-89, a. 2.

5.04. Les articles 5.01, 5.02 et 5.03 ne s'appliquent pas au salarié affecté au déneigement qui reçoit une rémunération hebdomadaire garantie pour la période hivernale, conformément à une entente préalable entre l'employeur et le salarié. Cependant, lorsque le produit des heures effectuées durant cette période multipliées par le salaire horaire prévu au présent décret excède la rémunération totale du salarié durant la période, ce dernier a droit à la différence entre ces 2 montants.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 5.04.

5.05. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

D. 68-2008, a. 4.

SECTION 6.00
RÉMUNÉRATION MINIMALE

6.01. Le salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

2° sous réserve de l'article 4.04, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 6.01; D. 1193-89, a. 3; D. 736-2005, a. 4.

6.02. Le salarié disponible pour le travail reçoit au moins l'équivalent de 4 fois sa rémunération horaire prévue au décret pour chaque jour de sa semaine normale où il se présente au travail, sauf dans les cas suivants :

1° lorsqu'il y a une interruption de travail en raison de force majeure;

2° lorsque son employeur l'a avisé de ne pas se présenter au travail avant la fin de la journée de travail précédente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 6.02; D. 1193-89, a. 3.

6.03. Le salarié qui est rappelé pour effectuer des heures supplémentaires, après avoir quitté les lieux du travail à la fin de sa journée normale de travail, reçoit au moins l'équivalent de 4½ fois sa rémunération horaire prévue au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 6.03; D. 1193-89, a. 3.

6.04. Sauf pour le salarié visé à l'article 4.02, le salarié qui travaille un samedi ou un jour férié reçoit au moins l'équivalent de 6 fois sa rémunération horaire prévue au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 6.04; D. 1338-85, a. 5; D. 1193-89, a. 3; D. 1383-99, a. 4.

6.05. Sauf pour le salarié visé à l'article 4.02, le salarié qui travaille un dimanche reçoit au moins l'équivalent de 8 fois sa rémunération horaire prévue au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 6.05; D. 1338-85, a. 5; D. 1193-89, a. 3; D. 1383-99, a. 4.

6.06. Le salarié visé à l'article 4.02 qui travaille un jour férié ou un jour de plus que sa semaine normale de travail, reçoit au moins l'équivalent de 6 fois sa rémunération horaire prévue au décret. De plus, si le salarié travaille 2 jours de plus que sa semaine normale de travail, il reçoit au moins l'équivalent de 8 fois sa rémunération horaire prévue au décret, pour chacune de ces 2 journées.

D. 1338-85, a. 5; D. 1193-89, a. 3; D. 527-96, a. 5; D. 1383-99, a. 4.

SECTION 7.00
SALAIRES

7.01. Le taux horaire minimal de salaire est établi comme suit, à compter du 9 octobre 2024, pour chacune des catégories d'emploi déterminées ci-après :

Catégorie d'emploi	Embauche	Après 6 mois	Après 12 mois	Après 24 mois
1° Aide	16,05 $	16,33 $	17,11 $	17,94 $
2° Manœuvre	16,05 $	16,33 $	17,11 $	17,94 $
3° Aide-mécanicien	17,64 $	19,17 $	19,95 $	21,47 $
4° Chauffeur, catégorie A	16,05 $	16,33 $	17,11 $	17,94 $
4.1° Chauffeur, catégorie B	17,94 $	18,54 $	19,68 $	20,63 $
5° Chauffeur de train routier	20,12 $	21,60 $	22,38 $	23,86 $
6° Chauffeur de camion	19,14 $	19,80 $	20,57 $	21,53 $
7° Chauffeur de tracteur semi-remorque	20,33 $	21,05 $	21,77 $	22,73 $
8° Chauffeur de camion-citerne	20,33 $	21,05 $	21,77 $	22,73 $
9° Chauffeur de tracteur de remorque-citerne	20,88 $	22,38 $	23,11 $	24,60 $
10° Chauffeur de fardier	20,88 $	22,38 $	23,11 $	24,60 $
11° Conducteur d'équipement de chargement	17,64 $	19,17 $	19,95 $	21,47 $
12° Manutentionnaire	16,05 $	16,33 $	17,11 $	17,94 $
13° Mécanicien	22,60 $	24,17 $	24,97 $	26,53 $
14° Emballeur	16,05 $	16,33 $	17,11 $	17,94 $
15° Chauffeur de véhicule de déneignement	20,12 $	21,60 $	22,38 $	23,86 $
16° Soudeur	21,60 $	23,10 $	23,86 $	25,36 $

Les taux horaires minimaux de salaire prévus au premier alinéa et à l'article 7.02 sont augmentés de 3,5 % à compter du 9 octobre 2025 et de 3,5 % à compter du 9 octobre 2026.

Si les taux ainsi augmentés comportent plus de 2 décimales, les 2 premières seulement sont retenues et la deuxième est augmentée d'une unité si la troisième est égale ou supérieure à 5.

D2_R3_CONTENU_2024.indd 4 11-10-2024 08:42:29

Les taux horaires minimaux de salaire prévus au premier alinéa et à l'article 7.02 ne peuvent être inférieurs au salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) majoré de 0,30 $.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 7.01; D. 86-82, a. 4; D. 1691-82, a. 2; D. 1338-85, a. 6; D. 1193-89, a. 4; D. 1115-91, a. 5; D. 527-96, a. 6; D. 1383-99, a. 5; D. 802-2003, a. 1; D. 105-2005, a. 1; D. 68-2008, a. 5; Erratum 2008 G.O. 2, 971; D. 115-2009, a. 4; D. 826-2010, a. 1; Erratum 2010 G.O. 2, 4279; D. 409-2016, a. 1; D. 452-2020, a. 1; D. 1450-2024, a. 2.

7.02. Le taux horaire minimal de salaire du commis de bureau, à compter du 9 octobre 2024, est le suivant :

Embauche	Après 6 mois	Après 12 mois	Après 24 mois
17,94 $	18,66 $	19,59 $	20,19 $

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 7.02; D. 1691-82, a. 2; D. 1338-85, a. 6; D. 1193-89, a. 4; D. 1383-99, a. 6; D. 802-2003, a. 2; D. 105-2005, a. 1; D. 68-2008, a. 5; D. 826-2010, a. 1; D. 409-2016, a. 2; D. 452-2020, a. 2; D. 1450-2024, a. 3.

7.03. Le salarié, dont les fonctions habituelles et régulières consistent à effectuer du transport l'obligeant à s'éloigner à une distance de 80 km ou plus du lieu de l'établissement de son employeur, peut être rémunéré au kilomètre parcouru plutôt qu'à l'heure, aux conditions suivantes :

1° un employeur ne peut valablement, pendant la durée d'un contrat de louage de service avec un salarié, le rémunérer simultanément ou successivement suivant un taux à l'heure ou un taux au kilomètre parcouru à sa discrétion. Le mode de rémunération à l'heure ou au kilomètre parcouru prévu lors de l'engagement, demeure en vigueur pendant toute sa durée et ne peut subséquemment être modifié qu'avec l'autorisation du comité paritaire;

2° le chauffeur reçoit pour chaque kilomètre parcouru le taux suivant :

À compter du 9 octobre 2024	À compter du 9 octobre 2025	À compter du 9 octobre 2026
0,265 $	0,270 $	0,275 $;

3° *(paragraphe abrogé);*

4° le salarié rémunéré au kilomètre a droit à tous les autres avantages contenus dans le décret qui ne sont pas incompatibles avec son mode de rémunération;

5° le salarié rémunéré au kilomètre reçoit, en plus des autres sommes auxquelles il a droit, une rémunération pour ses heures d'attente, de chargement ou de déchargement payée au taux de salaire fixé à l'article 7.01, pour la catégorie d'emploi à laquelle il appartient.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 7.03; D. 86-82, a. 5; D. 1691-82, a. 3; D. 1193-89, a. 4; D. 527-96, a. 7; D. 802-2003, a. 3; D. 105-2005, a. 2; D. 68-2008, a. 6; D. 826-2010, a. 2; D. 409-2016, a. 3; D. 452-2020, a. 3; D. 1450-2024, a. 4.

7.04. Le salaire est versé en entier à chaque période de paie, en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire et les mentions suivantes apparaissent sur l'enveloppe, sur une partie détachable du chèque ou sur un bulletin de paie distinct :

a) le nom de l'employeur;

b) le nom du salarié;

c) l'identification de l'emploi du salarié;

d) le numéro matricule du salarié;

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

f) le nombre d'heures de la semaine normale effectuées;

g) le nombre d'heures avec majoration de 50 %;

h) le nombre d'heures avec majoration de 100 %;

i) le nombre d'heures inscrites, par période de paie, dans une banque d'heures si le salarié en a fait la demande par écrit;

j) le nombre total d'heures contenues dans la banque d'heures du salarié;

k) le nombre d'heures déduites de la banque d'heures du salarié pour chaque période de paie;

l) le nombre d'heures de la banque d'heures du salarié qui lui sont payées pour la période de paie et le taux qui leur est applicable;

m) le salaire horaire ou hebdomadaire ou le taux au kilomètre;

n) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations versées;

o) le montant du salaire brut;

p) la nature et le montant des retenues opérées;

q) le montant du salaire net.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 7.04; D. 527-96, a. 8; D. 1383-99, a. 7.

7.05. Si l'employeur congédie un salarié alors qu'il est à l'extérieur de son lieu de départ, il ramène ce salarié à son lieu de départ, mais sans compensation pour les dépenses ou le salaire à compter du moment du congédiement.

D. 1338-85, a. 7; Erratum, 1985 G.O. 2, 5301; D. 1193-89, a. 5.

7.06. *(Abrogé)*.

D. 1338-85, a. 7; D. 1193-89, a. 5; D. 527-96, a. 9.

7.07. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective ou le décret, ou s'il est autorisé par un écrit du salarié et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite au sens de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite (chapitre R-15.1). L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

D. 1193-89, a. 6; D. 1115-91, a. 6; D. 736-2005, a. 5.

7.08. Le salaire du salarié doit être égal ou supérieur à celui qu'il recevait en vertu du décret tel qu'il se lit au moment où il s'applique.

D. 1193-89, a. 6; D. 1115-91, a. 7; D. 527-96, a. 10; D. 736-2005, a. 6.

SECTION 8.00
PRIMES ET INDEMNITÉS

8.01. Le salarié qui se présente au travail à un endroit situé à plus de 40 km, par la route, de son lieu de travail habituel, touche une indemnité de déplacement égale à une fois sa rémunération horaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.01.

8.02. Le salarié qui, de façon irrégulière, commence sa journée normale de travail entre 17 h et 24 h, touche une prime de 0,15 $ pour chaque heure de la journée normale de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.02.

8.03. Le salarié qui, de façon régulière, travaille entre 18 h et 6 h, reçoit une prime de 0,20 $ de l'heure de plus que son taux régulier de salaire pour chaque heure de sa journée normale de travail comprise entre 18 h et 6 h, sauf lorsqu'il reçoit une majoration pour les heures supplémentaires qu'il a effectuées.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.03; D. 1569-85, a. 1.

8.04. Le salarié travaillant plus de 3 heures à un emploi entraînant un salaire supérieur à celui qu'il reçoit habituellement, reçoit ce salaire supérieur pendant toute la durée de son affectation.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.04; D. 1115-91, a. 8.

8.05. Le salarié affecté temporairement à un emploi entraînant un salaire moindre que celui qu'il touche habituellement, continue de toucher son salaire habituel pendant la durée de cette affectation.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.05.

8.06. L'employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.06; D. 1691-82, a. 4; D. 1193-89, a. 7; D. 802-2003, a. 4; D. 105-2005, a. 3; D. 736-2005, a. 7.

8.07. À l'extérieur, le temps alloué pour chaque repas est d'une heure. Lorsque le repas est pris sur la propriété d'un client, la période de temps allouée est identique à celle qui est réservée au repas pour les salariés de ce client, mais elle ne peut excéder 1 heure ni être inférieure à une demi-heure.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.07.

8.08. Sauf lorsque l'article 8.06 s'applique, le salarié qui commence à travailler à l'extérieur de l'établissement de son employeur entre 19 h et 24 h, touche une indemnité de repas de 2,50 $; lorsqu'il commence à travailler entre 24 h et 3 h, cette indemnité est de 2 $.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.08; D. 1691-82, a. 5.

8.09. L'employeur avance le montant des dépenses à encourir à tout salarié appelé à voyager à l'extérieur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.09.

8.10. Un salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, demeure à l'extérieur de son domicile un jour férié, le samedi, le dimanche ou dans un cas de force majeure, a droit à une indemnité équivalente à 8 fois son taux de salaire horaire effectif.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.10; D. 1383-99, a. 8.

8.11. L'employeur verse au salarié dont l'emploi prend fin, la totalité du salaire et de l'indemnité de congés payés qui lui sont dus dans les 10 jours ouvrables de la date de la fin de son emploi.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.11; D. 1193-89, a. 8.

8.12. Un salarié qui, à la demande de son employeur, est appelé à se présenter devant un tribunal à titre de témoin, reçoit de son employeur un montant égal au produit de son taux horaire prévu au décret par le nombre d'heures normales qu'il aurait effectuées au cours de cette absence moins l'indemnité qu'il reçoit en tant que témoin.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.12; D. 1115-91, a. 9.

8.13. Le salarié qui remplit la fonction de juré reçoit de son employeur un montant égal au produit de son taux horaire prévu au décret par le nombre d'heures normales qu'il aurait effectuées au cours de cette absence moins l'indemnité qu'il reçoit en tant que juré.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.13; D. 1115-91, a. 9.

8.14. Le salarié est payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 8.14.

SECTION 9.00
JOURS FÉRIÉS

9.01. La Saint-Jean-Baptiste est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (chapitre F-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 9.01.

9.02. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés : le Premier de l'An, le 2 janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques au choix de l'employeur, le lundi qui précède le 25 mai, le 1er juillet, la fête du Travail, le jour d'Action de Grâces, le jour de Noël et le 26 décembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 9.02; D. 736-2005, a. 8.

9.02.1. Lorsque le congé du 1er juillet tombe un dimanche, il est reporté au lundi suivant.

D. 527-96, a. 11.

9.03. Pour le salarié visé à l'article 4.02, lorsqu'un jour férié prévu à l'article 9.02 tombe un jour où il est normalement en congé hebdomadaire selon son horaire normal de travail, l'observation de ce jour férié est déplacée au jour ouvrable précédant ou suivant le jour férié. Pour les autres salariés, lorsqu'un jour férié prévu à l'article 9.02 tombe un samedi ou un dimanche, l'employeur peut leur payer ce jour férié ou le déplacer au vendredi précédant ou au lundi suivant ce jour férié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 9.03; D. 1338-85, a. 8; D. 1193-89, a. 9; D. 1115-91, a. 10; D. 1383-99, a. 4.

9.04. Pour chaque jour férié et chômé prévu à l'article 9.02, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, pourvu qu'il ait été disponible pour le travail le jour ouvrable qui précède le jour férié et le jour ouvrable suivant, à moins que son absence ne soit autorisée par l'employeur ou qu'elle soit justifiée par une raison valable notamment, la maladie, un accident l'empêchant d'accomplir son travail ou un cas de force majeure; dans le cas de maladie, le salarié avise l'employeur au moment de son absence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 9.04; D. 86-82, a. 6; D. 527-96, a. 12; D. 736-2005, a. 9.

9.05. Lorsqu'un jour férié tombe durant le congé annuel d'un salarié, il reçoit l'indemnité afférente au jour férié prévue à l'article 9.04, ou s'il le préfère, une journée additionnelle de congé payé à une date de son choix.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 9.05.

9.06. Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés prévus à l'article 9.02, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire prévu aux articles 6.04 ou 6.06, selon le cas, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 9.04.

D. 1338-85, a. 9.

9.07. Pour tous les salariés, lorsqu'un jour férié prévu à l'article 9.02 ne tombe pas un jour où le salarié est en congé hebdomadaire, l'employeur peut reporter l'observance de ce jour pour tous ou partie de ses salariés. Cependant, si un jour férié tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ce jour férié est reporté au vendredi ou au lundi précédant ou suivant ce jour férié.

Dans tous les cas de report de l'observance d'un jour férié, l'employeur avise ses salariés ainsi que le comité paritaire au moins 1 semaine à l'avance du jour qu'il a choisi d'accorder.

D. 1193-89, a. 10.

9.08. Le salarié qui est rémunéré au kilomètre parcouru reçoit comme rémunération pour chaque jour férié et chômé prévu à l'article 9.02, une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, pourvu qu'il ait été disponible pour le travail le jour ouvrable qui précède le jour férié et le jour ouvrable suivant, à moins que son absence ne soit autorisée par l'employeur ou qu'elle soit justifiée par une raison valable notamment, la maladie, un accident l'empêchant d'accomplir son travail ou un cas de force majeure; dans le cas de maladie, le salarié avise l'employeur au moment de son absence.

D. 1193-89, a. 10; D. 527-96, a. 13; D. 1383-99, a. 9; D. 736-2005, a. 10.

SECTION 10.00
CONGÉ ANNUEL

10.01. La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.01.

10.02. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur, reçoit un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu avec durée maximale de 2 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % de la rémunération du salarié à compter de la date de son embauche jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.02; D. 42-2023, a. 2.

10.03. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie d'un an de service continu chez le même employeur, a droit à un congé de 2 semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

Il a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines.

Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu au congé payé de 2 semaines. Cependant, il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.03; D. 527-96, a. 14; D. 580-2001, a. 3.

10.04. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de 3 ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé de 3 semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.04; D. 1691-82, a. 6; D. 1115-91, a. 11; D. 527-96, a. 14; D. 42-2023, a. 3.

10.05. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de 12 ans de service continu chez le même employeur, reçoit un congé de 4 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de 8 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.05; D. 1691-82, a. 6.

10.06. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de 25 ans de service continu chez le même employeur, reçoit un congé de 5 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de 10 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.06.

10.07. Le salarié, qui a droit à 2 semaines de congé continues, peut exiger que ces semaines lui soient accordées entre le 1er mai et le 30 septembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.07; D. 527-96, a. 15.

10.08. Le salarié qui a droit à un congé de 4 ou 5 semaines peut exiger que les 3 premières semaines de son congé lui soient accordées de façon continue entre le 1er mai et le 30 septembre. Il peut prendre les autres semaines entre le 1er octobre et le 30 avril.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.08; D. 1115-91, a. 12; D. 527-96, a. 15.

10.09. Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il touche l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1er janvier précédent, s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 10.09.

10.10. L'employeur verse au salarié l'indemnité à laquelle il a droit avant son départ pour son congé annuel ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire.

D. 1115-91, a. 13; D. 42-2023, a. 4.

10.11. Si le salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime, est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales ou est en congé de maternité durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 3, 4 ou 5 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

Le salarié dont le congé annuel est inférieur à 2 semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

D. 527-96, a. 16; D. 736-2005, a. 11; D. 42-2023, a. 5.

SECTION 11.00
DISPOSITIONS DIVERSES

11.01. L'employeur fournit et fait blanchir à ses frais l'uniforme, le costume ou la salopette que son salarié est tenu de porter. Ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 11.01.

11.02. Le salarié peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire :

1° pendant 5 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint;

2° pendant 4 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son enfant. Il peut aussi s'absenter pendant 1 autre journée à cette occasion, mais sans salaire;

3° pendant 3 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant 2 autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

4° pendant 3 jours à l'occasion du décès ou des funérailles du père ou de la mère de son conjoint;

5° pendant 2 journées à l'occasion du décès ou des funérailles de l'enfant de son conjoint. Il peut aussi s'absenter pendant 3 autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

6° pendant 1 journée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

Le salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants.

Le salarié peut également s'absenter du travail, sans salaire, pour une période plus longue si les circonstances entourant le décès l'exigent. Il doit alors fournir à l'employeur une preuve de décès.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 11.02; D. 527-96, a. 17; D. 736-2005, a. 12; D. 42-2023, a. 6.

11.03. Le salarié peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Le salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins 1 semaine à l'avance.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 11.03; D. 527-96, a. 17; D. 736-2005, a. 13.

11.04. Le salarié peut s'absenter du travail pendant 5 jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les 2 premiers jours d'absence sont rémunérés.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. 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, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

D. 86-82, a. 7; D. 527-96, a. 17; D. 736-2005, a. 14; D. 42-2023, a. 7.

11.05. Le salarié 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 parent ou d'une personne pour laquelle le salarié 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.

Le salarié 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.

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 9.04, avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de 3 mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 11.05.1.

D. 86-82, a. 7; D. 527-96, a. 17; D. 736-2005, a. 15; D. 42-2023, a. 8.

11.05.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le 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.

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 9.04, avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de 3 mois de service continu, même s'il

s'est absenté auparavant. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 11.05.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et des motifs de celle-ci.

D. 42-2023, a. 9.

11.06. Dans les cas visés aux articles 11.02, 11.04 et 11.05, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

D. 86-82, a. 7; D. 1691-82, a. 7; D. 527-96, a. 17.

11.07. Congé de maternité : La salariée a droit à un congé de maternité conformément à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

D. 527-96, a. 17.

11.08. Avis de cessation d'emploi : L'employeur doit donner un avis écrit au salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour 6 mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de 2 semaines s'il justifie d'un an à 5 ans de service continu, de 4 semaines s'il justifie de 5 à 10 ans de service continu et de 8 semaines s'il justifie de 10 ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas 6 mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

D. 527-96, a. 17.

11.09. L'article 11.08 ne s'applique pas au salarié :

1° qui ne justifie pas de 3 mois de service continu;

2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;

3° qui a commis une faute grave;

4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

D. 527-96, a. 17.

11.10. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 11.08 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de 6 mois ou à l'expiration d'un délai de 6 mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à 6 mois mais qui excède ce délai.

D. 527-96, a. 17.

11.11. Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de 6 mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes.

1° à l'expiration du droit de rappel du salarié;

2° 1 an après la mise à pied.

Le salarié visé par le premier alinéa n'a pas droit à l'indemnité compensatrice :

1° s'il est rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'il travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu à l'article 11.08;

2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

D. 527-96, a. 17.

SECTION 12.00
DURÉE

12.01. La présente partie demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027. Par la suite, elle se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et aux autres parties, au cours du mois de septembre de l'année 2027 ou au cours du mois de septembre de toute année subséquente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 12.01; D. 1338-85, a. 10; D. 527-96, a. 18; D. 757-98, a. 2; D. 1383-99, a. 10; D. 115-2009, a. 5; D. 452-2020, a. 4; D. 1450-2024, a. 5.

12.02. *(Abrogé implicitement)*.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 12.02; D. 1338-85, a. 10; D. 527-96, a. 18; D. 1383-99, a. 10.

PARTIE II
TRANSPORT DE DÉCHETS

SECTION 13.00
INTERPRÉTATION

13.01. Dans la présente partie, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants désignent :

1° « aide » : salarié qui ramasse ou décharge les déchets solides;

2° « chauffeur, classe I » : salarié qui conduit un véhicule avec l'assistance de plus d'un aide;

3° « chauffeur, classe II » : salarié qui conduit un véhicule, seul ou avec l'assistance d'un seul aide;

4° « chauffeur, classe III » : salarié qui conduit un véhicule à double volant et qui ramasse les déchets solides;

4.1° « chauffeur, classe IV » : salarié qui conduit seul un camion semi-remorque porteur à faux-cadre basculant;

5° « déchet solide » : tout produit résiduaire solide à 20°C provenant d'activités industrielles, commerciales ou agricoles, détritus, résidu d'incinération, ordure ménagère, gravats, plâtras et autres rebuts solides à 20°C; sont également inclus les produits mentionnés ci-dessus dont la cueillette est faite à des fins de récupération ou de recyclage.

Sont exclus les carcasses de véhicules automobiles, les terres et sables imbibés d'hydrocarbures, les pesticides, les produits explosifs ou spontanément inflammables, les rebuts pathologiques, les fumiers, les résidus miniers et déchets radioactifs, les boues, les résidus solides provenant des fabriques de pâtes et papiers ou des scieries;

5.1° « échelon » : période pendant laquelle un salarié acquiert 2 000 heures d'expérience dans l'un des emplois prévus au décret. Seules les heures effectivement travaillées sont prises en compte aux fins du calcul des heures d'expérience;

6° « mécanicien » : salarié dont les tâches sont essentiellement reliées à la réparation ou à l'entretien de la mécanique d'un véhicule ou à la réparation de sa carrosserie;

7° « préposé au service » : salarié dont les tâches sont essentiellement reliées à l'entretien d'un véhicule autre que l'entretien de sa mécanique;

8° « soudeur » : salarié dont la fonction principale est de souder des pièces de métal afin de fabriquer ou de réparer des pièces ou de l'outillage;

9° « conjoints » : les personnes :

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins 1 an;

9.1° « parent » : le conjoint du salarié, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Est également considéré comme parent d'un salarié pour l'application du présent décret :

a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;

b) un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;

c) le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;

d) la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;

e) toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié 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;

10° « service continu » : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 13.01; D. 1393-91, a. 1; D. 955-93, a. 2; D. 569-95, a. 1; D. 580-2001, a. 4; D. 736-2005, a. 16; D. 42-2023, a. 10.

SECTION 14.00
CHAMP D'APPLICATION

14.01. Champ d'application territorial : La présente partie s'applique sur les territoires municipaux mentionnés à l'annexe II et compris dans les régions administratives 01, 02, 03 et 12.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 14.01; D. 1000-84, a. 1; D. 1393-91, a. 2; D. 68-2008, a. 7.

14.02. Champ d'application industriel : La présente partie s'applique au ramassage, au transport ou au déchargement des déchets solides, pour autrui.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 14.02.

14.03. Cette partie ne s'applique pas :

a) aux contremaîtres ou aux employés de bureau;

b) aux municipalités qui font exécuter le ramassage, le transport ou le déchargement des déchets solides par leurs propres salariés.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 14.03.

SECTION 15.00
DURÉE DU TRAVAIL

15.01. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures étalées sur au plus 6 jours, du lundi au samedi. La journée normale de travail ne peut excéder 10 heures.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 15.01; D. 1383-99, a. 11; D. 736-2005, a. 17.

15.02. *(Remplacé)*.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 15.02; D. 1383-99, a. 11.

15.03. L'employeur accorde aux salariés une pause d'une heure sans paie pour le repas. Cependant, le salarié peut refuser d'utiliser cette heure. Dans ce cas, celle-ci est comptée dans la journée normale de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 15.03; D. 955-93, a. 3.

SECTION 16.00
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01. Les heures effectuées un jour férié ou en plus de celles comprises dans la journée ou la semaine normales de travail entraînent une majoration de 50 % du salaire horaire effectivement payé à un salarié, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 16.01; D. 1393-91, a. 3; D. 580-2001, a. 5.

16.02. Les heures effectuées le dimanche entraînent une majoration de 100 % de la rémunération horaire du salarié prévue au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 16.02; D. 1393-91, a. 3; D. 1383-99, a. 12.

16.03. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

D. 68-2008, a. 8.

SECTION 17.00
RÉMUNÉRATION MINIMALE

17.01. Le salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

2° sous réserve de l'article 15.03, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 17.01; D. 736-2005, a. 18.

17.02. Le salarié disponible pour le travail reçoit au moins une rémunération équivalente à 4 fois sa rémunération horaire prévue au décret du lundi au vendredi et à 3 fois sa rémunération horaire prévue au décret le samedi pour chaque jour de sa semaine normale de travail où il se présente au travail, sauf dans les cas suivants :

1° lorsqu'il y a une interruption de travail en raison d'un cas de force majeure;

2° lorsque son employeur l'a avisé de ne pas se présenter au travail au moins 1 heure avant la fin de la journée de travail précédente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 17.02; D. 1393-91, a. 4.

17.03. Le salarié qui est rappelé pour effectuer des heures supplémentaires, après avoir quitté les lieux du travail à la fin de sa journée normale de travail, reçoit au moins une rémunération équivalente à 4½ fois sa rémunération horaire prévue au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 17.03; D. 1393-91, a. 4.

17.04. Le salarié qui travaille un jour férié ainsi que celui dont la semaine normale de travail est étalée du lundi au vendredi et qui travaille le samedi, reçoivent au moins une rémunération équivalente à 6 fois leur rémunération horaire prévue au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 17.04; D. 1393-91, a. 4.

17.05. Le salarié qui travaille le dimanche reçoit au moins une rémunération équivalente à 8 fois la rémunération horaire prévue au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 17.05; D. 1393-91, a. 4; D. 1383-99, a. 13.

D2_R3_CONTENU_2024.indd 12 11-10-2024 08:42:32

SECTION 18.00
SALAIRES

18.01. Le salaire horaire minimum payable aux salariés est établi dans les tableaux qui suivent par région et par catégorie d'emploi, à compter des dates qui y sont indiquées.

1° *A*) **Région 01 (Bas-Saint-Laurent)** : dans le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Kamouraska, Les Basques, Rimouski-Neigette, Rivière-du-Loup et de Témiscouata;

B) **Région 12 (Chaudière-Appalaches)** : dans le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Beauce-Sartigan, L'Amiante, L'Islet, La Nouvelle-Beauce, Les Etchemins, Montmagny et de Robert-Cliche :

Catégorie d'emploi	À compter du 9 octobre 2024	À compter du 9 octobre 2025	À compter du 9 octobre 2026
1° Aide	20,61 $	21,33 $	22,08 $
2° Chauffeur, classe I	21,05 $	21,79 $	22,55 $
3° Chauffeur, classe II	21,21 $	21,95 $	22,72 $
4° Chauffeur, classe III	22,12 $	22,89 $	23,70 $
5° Chauffeur, classe IV	22,93 $	23,73 $	24,56 $
6° Soudeur	20,80 $	21,53 $	22,28 $
7° Mécanicien	22,12 $	22,89 $	23,70 $
8° Préposé au service	20,36 $	21,07 $	21,81 $;

2° **Région 02 (Saguenay-Lac-Saint-Jean)** : Saguenay ainsi que dans le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Lac St-Jean-Est, Le Domaine-du-Roy, Le Fjord-du-Saguenay et de Maria-Chapdeleine :

Catégorie d'emploi	À compter du 9 octobre 2024	À compter du 9 octobre 2025	À compter du 9 octobre 2026
1° Aide	20,12 $	20,83 $	21,56 $
2° Chauffeur, classe I	21,95 $	22,72 $	23,52 $
3° Chauffeur, classe II	22,14 $	22,92 $	23,72 $
4° Chauffeur, classe III	22,37 $	23,15 $	23,96 $
5° Chauffeur, classe IV	23,20 $	24,01 $	24,85 $
6° Soudeur	21,70 $	22,46 $	23,25 $
7° Mécanicien	22,36 $	23,14 $	23,95 $
8° Préposé au service	19,87 $	20,57 $	21,29 $;

3° *A*) **Région 03 (Capitale-Nationale)** : Québec, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures ainsi que dans le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de L'Île-d'Orléans, La Côte-de-Beaupré, La Jacques-Cartier et de Portneuf;

B) **Région 12 (Chaudière-Appalaches)** : Lévis ainsi que dans le territoire des municipalités comprises dans les municipalités régionales de comté de Bellechasse et de Lotbinière :

Catégorie d'emploi	À compter du 9 octobre 2024	À compter du 9 octobre 2025	À compter du 9 octobre 2026
1° Aide	22,78 $	23,58 $	24,40 $
2° Chauffeur, classe I	23,24 $	24,05 $	24,89 $
3° Chauffeur, classe II	23,43 $	24,25 $	25,10 $
4° Chauffeur, classe III	24,28 $	25,13 $	26,01 $
5° Chauffeur, classe IV	25,14 $	26,02 $	26,93$
6° Soudeur	22,99 $	23,79 $	24,63 $
7° Mécanicien	23,86 $	24,69 $	25,56 $
8° Préposé au service	22,53 $	23,32 $	24,13 $

Les taux horaires minimaux de salaire prévus au présent article ne peuvent être inférieurs au salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) majoré de 0,30 $.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 18.01; D. 1000-84, a. 2; D. 1338-85, a. 11; D. 552-89, a. 3; D. 1393-91, a. 5; D. 955-93, a. 4; D. 569-95, a. 2; D. 580-2001, a. 6; D. 1289-2003, a. 1; D. 83-2006, a. 1; D. 1053-2008, a. 1; D. 320-2012, a. 1; D. 409-2016, a. 4 ; D. 452-2020, a. 5; D. 1450-2024, a. 6.

18.01.1. *(Abrogé)*.

D. 1393-91, a. 5; D. 955-93, a. 4; D. 569-95, a. 2; D. 42-2023, a. 11.

18.02. Le salaire est versé en entier à chaque période de paie, en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire et les mentions suivantes apparaissent sur l'enveloppe, sur une partie détachable du chèque ou sur un bulletin de paie distinct :

a) le nom de l'employeur;

b) le nom du salarié;

c) l'identification de l'emploi du salarié;

d) le matricule du salarié;

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

f) le nombre d'heures de la semaine normale effectuées;

g) le nombre d'heures avec majoration de 50 %;

h) le nombre d'heures avec majoration de 100 %;

i) le nombre d'heures inscrites dans une banque d'heures si le salarié en a fait la demande;

j) le nombre d'heures totales contenues dans la banque d'heures du salarié;

k) le nombre d'heures déduites de la banque d'heures du salarié pour la période de paie;

l) le nombre d'heures de la banque d'heures du salarié qui lui sont payées pour la période de paie et le taux;

m) le salaire horaire;

n) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations versées;

o) le montant du salaire brut;

p) la nature et le montant des retenues opérées;

q) le montant du salaire net.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 18.02; D. 955-93, a. 5.

18.03. Le salarié qui, de façon régulière, travaille entre 18 h et 6 h, reçoit une prime de 0,25 $ de l'heure de plus que son taux régulier de salaire pour chaque heure de sa journée normale de travail comprise entre 18 h et 6 h, sauf lorsqu'il reçoit une majoration pour les heures supplémentaires qu'il a effectuées.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 18.03; D. 955-93, a. 6; D. 68-2008, a. 9.

SECTION 19.00
JOURS FÉRIÉS

19.01. La Saint-Jean-Baptiste est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (chapitre F-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 19.01.

19.02. Les jours suivants sont fériés et chômés : le jour de l'An, le 2 janvier, le vendredi Saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, le lundi qui précède le 25 mai, le 1er juillet, la fête du travail, le jour de l'action de grâces, le 8 décembre, le jour de Noël et le 26 décembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 19.02; D. 1393-91, a. 6; D. 736-2005, a. 19.

19.02.1. L'observation de la fête du 1er juillet est reportée au lundi suivant, si la fête tombe un dimanche.

D. 955-93, a. 7.

19.03. L'employeur peut reporter l'observation de la fête de Dollard ou de la Reine et du 8 décembre à un autre jour, à la condition d'en aviser ses salariés et le comité paritaire une semaine avant la fête.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 19.03; D. 1393-91, a. 6.

19.04. Pour chaque jour férié et chômé prévu à l'article 19.02, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires, pourvu qu'il ait été disponible pour le travail le jour ouvrable qui précède le jour férié et le jour ouvrable suivant, à moins que son absence ne soit autorisée par l'employeur ou qu'elle ne soit justifiée par une raison valable notamment, la maladie, un accident l'empêchant d'accomplir son travail ou un cas de force majeure; dans le cas de maladie, le salarié avise l'employeur au moment de son absence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 19.04; D. 1393-91, a. 6; D. 955-93, a. 8; D. 736-2005, a. 20.

19.05. Si le salarié travaille l'un des jours fériés et chômés, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, lui verse l'indemnité prévue ou lui accorde un congé compensatoire d'une journée. Ce congé est fixé à la convenance des parties. Lorsqu'un jour férié tombe durant le congé annuel du salarié, il reçoit l'indemnité afférente au jour férié prévu ou, s'il le préfère, une journée additionnelle de congé payé à une date de son choix.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 19.05; D. 955-93, a. 8.

19.06. Le salarié ne peut être tenu de travailler après 21 h 30 les veilles de Noël et du jour de l'An.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 19.06; D. 1393-91, a. 7.

SECTION 20.00
CONGÉ ANNUEL

20.01. La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.01.

D2_R3_CONTENU_2024.indd 14 11-10-2024 08:42:32

20.02. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur, reçoit un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu avec durée maximale de 2 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % de la rémunération du salarié à compter de la date de son embauche jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.02; D. 42-2023, a. 12.

20.03. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie d'un an de service continu chez le même employeur, reçoit un congé de 2 semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

Il a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines.

Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu au congé payé de 2 semaines. Cependant, il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.03; D. 955-93, a. 9; D. 580-2001, a. 7.

20.04. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de 3 ans de service continu chez le même employeur, reçoit un congé de 3 semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est de 6 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.04; D. 955-93, a. 9; D. 569-95, a. 3; D. 42-2023, a. 13.

20.05. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de 15 ans de service continu chez le même employeur, reçoit un congé de 4 semaines, dont 3 sont continues. L'indemnité afférente à ce congé est de 8 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.05; D. 955-93, a. 10.

20.06. Le salarié qui, le 1er janvier, justifie de 21 ans de service continu chez le même employeur, reçoit un congé de 5 semaines, dont 3 sont continues. L'indemnité afférente à ce congé est de 10 % de la rémunération du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.06; D. 1393-91, a. 8; D. 955-93, a. 10.

20.07. L'indemnité afférente aux congés payés est payable en 1 seul versement avant le départ en vacances du salarié ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.07; D. 1393-91, a. 9; D. 42-2023, a. 14.

20.08. Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il touche l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1er janvier précédent, s'il n'a pas pris le congé auquel il a droit, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 20.08; D. 1393-91, a. 9.

20.09. Si un salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime, est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales ou est en congé de maternité durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2 ou 3 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

D. 955-93, a. 11; D. 42-2023, a. 15.

SECTION 21.00
CONGÉS DIVERS

21.01. Un salarié peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire :

1° pendant 5 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint;

2° pendant 4 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son enfant. Il peut aussi s'absenter pendant 1 autre journée à cette occasion, mais sans salaire.

3° pendant 3 jours à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant 2 autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

4° pendant 3 jours à l'occasion du décès ou des funérailles du père ou de la mère de son conjoint;

5° pendant 2 journées à l'occasion du décès ou des funérailles de l'enfant de son conjoint. Il peut aussi s'absenter pendant 3 autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

6° pendant 1 journée à l'occasion du décès ou des funérailles d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants.

Le salarié peut également s'absenter sans salaire pour une plus longue période si les circonstances entourant le décès l'exigent. Il doit alors fournir à l'employeur une preuve de décès.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 21.01; D. 1393-91, a. 10; D. 955-93, a. 12; D. 569-95, a. 4; D. 736-2005, a. 21; D. 42-2023, a. 16.

21.02. Un salarié peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins 1 semaine à l'avance.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 21.02; D. 1393-91, a. 10; D. 736-2005, a. 22.

21.03. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 5 jours à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les 2 premiers jours d'absence sont rémunérés. Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. 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, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 21.03; D. 1393-91, a. 10; D. 955-93, a. 13; D. 736-2005, a. 23; D. 42-2023, a. 17.

21.04. Le salarié 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 parent ou d'une personne pour laquelle le salarié 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.

Le salarié 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.

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 19.04, avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de 3 mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 21.04.1.

D. 955-93, a. 13; D. 736-2005, a. 24; D. 42-2023, a. 18.

21.04.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le 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.

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 19.04, avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de 3 mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 21.04.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas lorsqu'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et des motifs de celle-ci.

D. 42-2023, a. 19.

21.05. La salariée a droit à un congé de maternité prévu par la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

D. 569-95, a. 5.

SECTION 22.00
UNIFORME

22.01. L'employeur fournit et fait blanchir à ses frais l'uniforme, le costume ou la salopette que son salarié est tenu de porter. Ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7, a. 22.01; D. 1393-91, a. 11.

SECTION 23.00
EXAMEN MÉDICAL

23.01. Si l'employeur exige un examen médical, le salarié sera payé pour le temps encouru si l'examen est subi pendant les heures normales de travail.

Si l'examen doit être passé après les heures normales de travail, le salarié a alors droit de recevoir un montant de 15 $; l'employeur, dans ce cas, doit aviser le salarié au moins 3 jours ouvrables avant la tenue d'un examen médical.

D. 1393-91, a. 11.

SECTION 24.00
PRÉAVIS

24.01. Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour 6 mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de 2 semaines s'il justifie d'un an à 5 ans de service continu, de 4 semaines s'il justifie de 5 à 10 ans de service continu et de 8 semaines s'il justifie de 10 ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas 6 mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une loi.

D. 1393-91, a. 11; D. 955-93, a. 14.

24.02. L'article 24.01 ne s'applique pas au salarié :

1° qui ne justifie pas de 3 mois de service continu;

2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;

3° qui a commis une faute grave;

4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

D. 955-93, a. 14.

24.03. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 24.01 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de 6 mois ou à l'expiration d'un délai de 6 mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à 6 mois mais qui excède ce délai.

D. 955-93, a. 14.

24.04. Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de 6 mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes :

1° à l'expiration du droit de rappel du salarié;

2° 1 an après la mise à pied.

Le salarié visé au présent article n'a pas droit à l'indemnité compensatrice :

1° s'il est rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'il travaille par la suite, pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu à l'article 24.01;

2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

D. 955-93, a. 14.

SECTION 25.00
CONGÉ DE MALADIE

25.01. Un salarié qui justifie de 3 mois de service actif et continu chez un même employeur et qui a travaillé au moins 32 heures chaque semaine au cours de cette période a droit à 6 jours de congé de maladie par année. Le salarié reçoit 8 fois son salaire horaire prévu au présent décret. L'employeur peut demander au salarié de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

D. 1393-91, a. 11; D. 1191-2013, a. 1; D. 42-2023, a. 20.

SECTION 26.00
ASSURANCE-GROUPE

26.01. Les parties contractantes adoptent un régime d'assurance collective dont l'administration est assurée par le comité paritaire.

Chaque salarié, ayant accompli 3 mois de service actif et continu chez un même employeur et qui a travaillé au moins 32 heures à chaque semaine comprise dans cette période, participe à l'assurance. Il verse pour chaque

D2_R3_CONTENU_2024.indd 17 11-10-2024 08:42:33

semaine une prime n'excédant pas 80 $. L'employeur verse pour chaque salarié participant au régime d'assurance collective, une prime n'excédant pas 80 $ par semaine. La prime du salarié est retenue par l'employeur à chaque semaine sur son salaire.

Le présent article ne s'applique pas à l'employeur dont chaque salarié assujetti au décret jouit d'un régime de sécurité sociale comportant des dispositions au moins aussi avantageuses pour le salarié.

L'assurance d'un salarié se termine à la fin du mois durant lequel son emploi prend fin. L'employeur et le salarié doivent verser au comité paritaire la prime d'assurance pour le mois durant lequel l'emploi du salarié a pris fin.

D. 1393-91, a. 11; D. 955-93, a. 15; D. 569-95, a. 6; D. 580-2001, a. 8; D. 802-2003, a. 5; D. 369-2009, a. 1; D. 1450-2024, a. 7.

26.02. L'employeur doit :

1° faire remplir les cartes d'adhésion des salariés;

2° aviser le comité paritaire de tout changement de salaire, de statut civil ou de bénéficiaire du salarié;

3° fournir au salarié les formulaires nécessaires aux réclamations;

4° aviser immédiatement le comité paritaire de l'absence et du retour au travail d'un salarié;

5° collaborer à l'obtention des certificats médicaux qui pourraient être exigés;

6° collaborer au contrôle des réclamations;

7° transmettre au comité paritaire les contributions avec le rapport mensuel.

D. 1393-91, a. 11.

SECTION 27.00
DURÉE

27.01. La présente partie demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027. Par la suite, elle se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et aux autres parties, au cours du mois de septembre de l'année 2027 ou au cours du mois de septembre de toute année subséquente.

D. 1393-91, a. 11; D. 955-93, a. 16; D. 569-95, a. 7; D. 1383-99, a. 14; D. 115-2009, a. 5; D. 452-2020, a. 6; D. 1450-2024, a. 8.

ANNEXE I

(a. 2.01)

RÉGION 03 — CAPITALE-NATIONALE

Québec, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures

Municipalité régionale de comté de Charlevoix

Baie-Saint-Paul, Les Éboulements, Petite-Rivière-Saint-François, L'Isle-aux-Coudres, Saint-Hilarion, Saint-Urbain.

Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

Baie-Sainte-Catherine, Clermont, La Malbaie, Notre-Dame-des-Monts, Saint-Aimé-des-Lacs, Saint-Irénée, Saint-Siméon.

Municipalité régionale de comté de L'Île-d'Orléans

Sainte-Famille, Sainte-Pétronille, Saint-François-de-l'Ile-d'Orléans, Saint-Jean-de-l'Ile-d'Orléans, Saint-Laurent-de-l'Ile-d'Orléans, Saint-Pierre-de-l'Ile-d'Orléans.

Municipalité régionale de comté de La Côte-de-Beaupré

Beaupré, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Boischatel, Saint-Joachim, Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente, Saint-Tite-des-Caps.

Municipalité régionale de comté de La Jacques-Cartier

Fossambault-sur-le-Lac, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Joseph, Sainte-Brigitte-de-Laval, Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, Saint-Gabriel-de-Valcartier, Shannon, Stoneham-et-Tewkesbury.

Municipalité régionale de comté de Portneuf

Cap-Santé, Deschambault-Grondines, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pont-Rouge, Portneuf, Rivière-à-Pierre, Saint-Alban, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Christine-d'Auvergne, Saint-Gilbert, Saint-Léonard-de-Portneuf, Saint-Marc-des-Carrières, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubalde.

D2_R3_CONTENU_2024.indd 18 11-10-2024 08:42:34

RÉGION 12 - CHAUDIÈRE-APPALACHES

Lévis

Municipalité régionale de comté de Bellechasse

Armagh, Beaumont, Honfleur, La Durantaye, Notre-Dame-Auxiliatrice-de-Buckland, Sainte-Claire, Saint- Anselme, Saint-Charles-de-Bellechasse, Saint-Damien-de-Buckland, Saint-Gervais, Saint-Henri, Saint-Lazare-de-Bellechasse, Saint-Léon-de-Standon, Saint-Malachie, Saint-Michel-de-Bellechasse, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée, Saint-Philémon, Saint-Raphaël, Saint-Vallier.

Municipalité régionale de comté de L'Islet

L'Islet, Saint-Adalbert, Saint-Aubert, Saint-Cyrille-de-Lessard, Saint-Damase-de-L'Islet, Sainte-Félicité, Sainte-Louise, Sainte-Perpétue, Saint-Jean-Port-Joli, Saint-Marcel, Saint-Omer, Saint-Pamphile, Saint-Roch-des-Aulnaies, Tourville.

Municipalité régionale de comté de La Nouvelle Beauce

Saint-Bernard, Frampton, Sainte-Hénédine, Saint-Elzéar, Saint-Lambert-de-Lauzon, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie, Saint-Isidore, Saints-Anges, Scott, Vallée-Jonction.

Municipalité régionale de comté de Lotbinière

Laurier-Station, Leclercville, Lotbinière, Notre-Dame-du-Sacré-Cœur-d'Issoudun, Saint-Agapit, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Agathe-de-Lotbinière, Sainte-Croix, Saint-Édouard-de-Lotbinière, Saint-Flavien, Saint-Gilles, Saint-Janvier-de-Joly, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Dosquet, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, Val-Alain.

Municipalité régionale de comté de Montmagny

Berthier-sur-Mer, Cap-Saint-Ignace, Lac-Frontière, Montmagny, Notre-Dame-du-Rosaire, Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues, Sainte-Apolline-de-Patton, Sainte-Euphémie-sur-Rivière-du-Sud, Sainte-Lucie-de-Beauregard, Saint-Fabien-de-Panet, Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud, Saint-Just-de-Bretenières, Saint-Paul-de-Montminy, Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud.

D. 86-82, a. 8; D. 1115-91, a. 14; D. 1394-91, a. 1; D. 68-2008, a. 10.

ANNEXE II

(a. 14.01)

RÉGION 01 — BAS-SAINT-LAURENT

Municipalité régionale de comté de Kamouraska

Kamouraska, La Pocatière, Mont-Carmel, Rivière-Ouelle, Saint-Alexandre-de-Kamouraska, Saint-André, Saint-Bruno-de-Kamouraska, Saint-Denis-De La Bouteillerie, Sainte-Anne-de-la-Pocatière, Sainte-Hélène-de-Kamouraska, Saint-Gabriel-Lalemant, Saint-Germain, Saint-Joseph-de-Kamouraska, Saint-Onésime-d'Ixworth, Saint-Pacôme, Saint-Pascal, Saint-Philippe-de-Néri.

Municipalité régionale de comté de Les Basques

Notre-Dame-des-Neiges, Saint-Clément, Sainte-Françoise, Saint-Éloi, Sainte-Rita, Saint-Guy, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Saint-Simon, Trois-Pistoles.

Municipalité régionale de comté de Rimouski-Neigette

Esprit-Saint, La Trinité-des-Monts, Le Bic, Rimouski, Saint-Anaclet-de-Lessard, Saint-Eugène-de-Ladrière, Saint-Fabien, Saint-Marcellin, Saint-Narcisse-de-Rimouski, Saint-Valérien.

Municipalité régionale de comté de Rivière-du-Loup

L'Isle-Verte, Notre-Dame-des-Sept-Douleurs, Notre-Dame-du-Portage, Rivière-du-Loup, Saint-Antonin, Saint-Arsène, Saint-Cyprien, Saint-Épiphane, Saint-François- Xavier-de-Viger, Cacouna, Saint-Hubert-de-Rivière-du-Loup, Saint-Modeste, Saint-Paul-de-la-Croix.

Municipalité régionale de comté de Témiscouata

Auclair, Biencourt, Dégelis, Lac-des-Aigles, Packington, Pohénégamook, Rivière-Bleue, Saint-Athanase, Saint-Elzéar-de-Témiscouata, Saint-Eusèbe, Lejeune, Saint-Honoré-de-Témiscouata, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Juste-du-Lac, Saint-Louis-du-Ha ! Ha !, Saint-Marc-du-Lac-Long, Saint-Michel-du-Squatec, Saint-Pierre-de-Lamy, Témiscouata-sur-le-Lac.

RÉGION 02 - SAGUENAY - LAC-SAINT-JEAN

Saguenay

Municipalité régionale de comté de Lac-Saint-Jean-Est

Alma, Desbiens, Hébertville, Hébertville-Station, Labrecque, Lamarche, L'Ascension-de-Notre-Seigneur, Métabetchouan-Lac-à-la-Croix, Saint-Bruno, Sainte-Monique, Saint-Gédéon, Saint-Henri-de-Taillon, Saint-Ludger-de-Milot, Saint-Nazaire.

Municipalité régionale de comté de Le Domaine-du-Roy

Chambord, Lac-Bouchette, La Doré, Roberval, Saint-André-du-Lac-Saint-Jean, Sainte-Hedwidge, Saint-Félicien, Saint-François-de-Sales, Saint-Prime.

Municipalité régionale de comté de Le Fjord-du-Saguenay

Bégin, Ferland-et-Boileau, L'Anse-Saint-Jean, Larouche, Petit-Saguenay, Rivière-Éternité, Saint-Ambroise, Saint-Charles-de-Bourget, Saint-David-de-Falardeau, Sainte-Rose-du-Nord, Saint-Félix-d'Otis, Saint-Fulgence, Saint-Honoré.

Municipalité régionale de comté de Maria-Chapdelaine

Albanel, Dolbeau-Mistassini, Girardville, Normandin, Notre-Dame-de-Lorette, Péribonka, Saint-Augustin, Saint-Edmond-les-Plaines, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Eugène-d'Argentenay, Saint-Stanislas, Saint-Thomas-Didyme.

RÉGION 03 - CAPITALE-NATIONALE

Québec, L'Ancienne-Lorette, Saint-Augustin-de-Desmaures

Municipalité régionale de comté de L'Île-d'Orléans

Sainte-Famille, Sainte-Pétronille, Saint-François-de-l'Ile-d'Orléans, Saint-Jean-de-l'Ile-d'Orléans, Saint-Laurent-de-l'Ile-d'Orléans, Saint-Pierre-de-l'Ile-d'Orléans.

Municipalité régionale de comté de La Côte-de-Beaupré

Beaupré, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Boischatel, Saint-Joachim, Saint-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente, Saint-Tite-des-Caps.

Municipalité régionale de comté de La Jacques-Cartier

Fossambault-sur-le-Lac, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Joseph, Sainte-Brigitte-de-Laval, Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, Saint-Gabriel-de-Valcartier, Shannon, Stoneham-et-Tewkesbury.

Municipalité régionale de comté de Portneuf

Cap-Santé, Deschambault-Grondines, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pont-Rouge, Portneuf, Rivière-à-Pierre, Saint-Alban, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Christine-d'Auvergne, Saint-Gilbert, Saint-Léonard-de-Portneuf, Saint-Marc-des-Carrières, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubalde.

RÉGION 12 - CHAUDIÈRE-APPALACHES

Lévis

Municipalité régionale de comté de Beauce-Sartigan

Lac-Poulin, La Guadeloupe, Notre-Dame-des-Pins, Saint-Benoît-Labre, Saint-Côme-Linière, Saint-Éphrem-de-Beauce, Saint-Évariste-de-Forsyth, Saint-Gédéon-de-Beauce, Saint-Georges, Saint-Hilaire-de-Dorset, Saint- Honoré-de-Shenley, Saint-Martin, Saint-Philibert, Saint-René, Saint-Simon-les-Mines, Saint-Théophile.

Municipalité régionale de comté de Bellechasse

Armagh, Beaumont, Honfleur, La Durantaye, Notre-Dame-Auxiliatrice-de-Buckland, Sainte-Claire, Saint-Anselme, Saint-Charles-de-Bellechasse, Saint-Damien- de-Buckland, Saint-Gervais, Saint-Henri, Saint-Lazare-de-Bellechasse, Saint-Léon-de-Standon, Saint-Malachie, Saint-Michel-de-Bellechasse, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée, Saint-Philémon, Saint-Raphaël, Saint-Vallier.

Municipalité régionale de comté de L'Amiante

Adstock, Beaulac-Garthby, ville de Disraéli, paroisse de Disraéli, East-Broughton, Irlande, Kinnear's Mills, Sacré-Cœur-de-Jésus, Saint-Adrien-d'Irlande, Sainte-Clotilde-de-Beauce, Sainte-Praxède, Saint-Fortunat, Saint-Jacques-de-Leeds, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Wolfestown, Saint-Jean-de-Brébeuf, Saint-Joseph-de-Coleraine, Saint-Julien, Saint-Pierre-de-Broughton, Thetford-Mines.

Municipalité régionale de comté de L'Islet

L'Islet, Saint-Adalbert, Saint-Aubert, Saint-Cyrille-de-Lessard, Saint-Damase-de-L'Islet, Sainte-Félicité, Sainte-Louise, Sainte-Perpétue, Saint-Jean-Port-Joli, Saint-Marcel, Saint-Omer, Saint-Pamphile, Saint-Roch-des-Aulnaies, Tourville.

Municipalité régionale de comté de La Nouvelle-Beauce

Saint-Bernard, Frampton, Sainte-Hénédine, Saint-Elzéar, Saint-Lambert-de-Lauzon, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie, Saint-Isidore, Saints-Anges, Scott, Vallée-Jonction.

Municipalité régionale de comté des Etchemins

Lac-Etchemin, Saint-Benjamin, Saint-Camille-de-Lellis, Saint-Cyprien, Sainte-Aurélie, Sainte-Justine, Saint-Magloire, Sainte-Rose-de-Watford, Sainte-Sabine, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Luc-de-Bellechasse, Saint-Prosper, Saint-Zacharie.

Municipalité régionale de comté de Lotbinière

Laurier-Station, Leclercville, Lotbinière, Notre-Dame-du-Sacré-Cœur-d'Issoudun, Saint-Agapit, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Agathe-de-Lotbinière, Sainte-Croix, Saint-Édouard-de-Lotbinière, Saint-Flavien, Saint-Gilles, Saint-Janvier-de-Joly, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Dosquet, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, Val-Alain.

Municipalité régionale de comté de Montmagny

Berthier-sur-Mer, Cap-Saint-Ignace, Lac-Frontière, Montmagny, Notre-Dame-du-Rosaire, Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues, Sainte-Apolline-de-Patton, Sainte-Euphémie-sur-Rivière-du-Sud, Sainte-Lucie-de-Beauregard, Saint-Fabien-de-Panet, Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud, Saint-Just-de-Bretenières, Saint-Paul-de-Montminy, Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud.

Municipalité régionale de comté de Robert-Cliche

Beauceville, Saint-Alfred, Saint-Frédéric, Saint-Joseph-de-Beauce, Saint-Joseph-des-Érables, Saint-Jules, Saint-Odilon-de-Cranbourne, Saint-Séverin, Saint-Victor, Tring-Jonction.

D.1000-84, a. 3; D. 639-85, a. 1; D. 1393-91, a. 12; D. 68-2008, a. 10; D. 452-2020, a. 7.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7
D. 86-82, 1982 G.O. 2, 274; Suppl. 413
D. 1691-82, 1982 G.O. 2, 2633 et 3417; Suppl. 416
D. 1000-84, 1984 G.O. 2, 2008
D. 639-85, 1985 G.O. 2, 2114
D. 1338-85, 1985 G.O. 2, 3529 et 5301
D. 1569-85, 1985 G.O. 2, 5418
L.Q. 1986, c. 91, a. 655
D. 552-89, 1989 G.O. 2, 2309
D. 1193-89, 1989 G.O. 2, 4458
D. 1115-91, 1991 G.O. 2, 4848
D. 1393-91, 1991 G.O. 2, 5810
D. 1394-91, 1991 G.O. 2, 5817
D. 955-93, 1993 G.O. 2, 4791
D. 569-95, 1995 G.O. 2, 1982
D. 527-96, 1996 G.O. 2, 2885
L.Q. 1997, c. 43, a. 875
D. 757-98, 1998 G.O. 2, 3067
D. 1383-99, 1999 G.O. 2, 6232
D. 580-2001, 2001 G.O. 2, 3126
D. 802-2003, 2003 G.O. 2, 3332
D. 1289-2003, 2003 G.O. 2, 5393
D. 105-2005, 2005 G.O. 2, 842
D. 736-2005, 2005 G.O. 2, 4616
D. 83-2006, 2006 G.O. 2, 1218
D. 68-2008, 2008 G.0. 2, 772 et 971
D. 1053-2008, 2008 G.O. 2, 5867
D. 115-2009, 2009 G.O. 2, 285
D. 369-2009, 2009 G.O. 2, 1714
D. 826-2010, 2010 G.O. 2, 4127 et 4279
D. 320-2012, 2012 G.O. 2, 1747
D. 1191-2013, 2013 G.O. 2, 5124
D. 409-2016, 2016 G.O. 2, 2761
D. 452-2020, 2020 G.O. 2, 15
D. 42-2023, 2023 G.O. 2, 156
D. 1450-2024, 2024 G.O. 2, 6263.

D2_R3_CONTENU_2024.indd 21 11-10-2024 08:42:35

Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire du camionnage du district de Québec

Loi sur les décrets de convention collective
(L.R.Q., c. D-2, a. 22, par. *i*)

1. Le présent règlement s'applique aux personnes assujetties au Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 7).

2. L'employeur professionnel doit verser au Comité paritaire du camionnage du district de Québec une somme équivalant à 0,50 % de sa liste de paie pour les salariés assujettis au décret.

3. Le salarié doit verser au comité paritaire une somme équivalant à 0,50 % de sa rémunération.

4. L'employeur professionnel doit percevoir, à chaque période de paie, au nom du comité paritaire, le prélèvement imposé à ses salariés au moyen d'une retenue sur le salaire de ces derniers.

L'employeur professionnel doit remettre au comité paritaire les sommes payables par lui-même et par ses salariés, en même temps qu'il produit son rapport mensuel au comité paritaire.

5. Le présent règlement entre en vigueur le 1er janvier 1986.

D. 2626-85, 1985 G.O. 2, 6985

D2_R3_CONTENU_2024.indd 23 11-10-2024 08:42:35

Règlement sur le rapport mensuel du Comité paritaire du camionnage du district de Québec

Loi sur les décrets de convention collective
(L.R.Q., chap. D-2, a. 22, par. *h*)

Gazette officielle du Québec
1er février 1984, 116e année, no 5, p. 495

1. L'employeur professionnel assujetti au Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec (R.R.Q., 1981, chap. D-2, r. 7), modifié par les décrets modifiant le Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec adoptés par les Décrets 86-82 du 13 janvier 1982 (suppl. p. 413) et 1691-82 du 7 juillet 1982 (suppl. p. 416), transmet au comité, un rapport mensuel par écrit, sur lequel sont indiqués, les nom, prénoms, résidence et numéro d'assurance sociale de chacun de ses salariés, sa qualification ou classification, le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires effectuées chaque semaine, la nature de ce travail et le salaire payé.

2. Ce rapport est transmis au siège social du comité, même dans les cas où aucun travail n'a été effectué, le ou avant le 15 de chaque mois et couvre le mois précédent.

3. L'employeur professionnel utilise la formule mise à sa disposition par le comité pour la préparation et la soumission de ce rapport.

4. Le présent règlement remplace le Règlement numéro 2 relatif à la tenue du registre et au rapport mensuel du Comité paritaire du camionnage du district de Québec, approuvé par l'arrêté en conseil 2803 du 29 juillet 1970.

5. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec.

D2_R3_CONTENU_2024.indd 25 11-10-2024 08:42:35

Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement du Comité paritaire du camionnage du district de Québec

Loi sur les décrets de convention collective
(L.R.Q., chap. D-2, a. 22, par. *g*)

1. L'employeur professionnel assujetti au Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec (R.R.Q., 1981, chap. D-2, r. 7), modifié par les décrets modifiant le Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec adoptés par les Décrets 86-82 du 13 janvier 1982 (suppl. p. 413) et 1691-82 du 7 juillet 1982 (suppl. p. 416), tient un système d'enregistrement ou un registre où sont indiqués, pour chacun de ses salariés, ses nom, prénoms, résidence et numéro d'assurance sociale, l'identification de son emploi et la date de son entrée au service de son employeur ainsi que les renseignements suivants, le cas échéant, pour chaque période de paie :

1) le nombre d'heures de travail par jour avec pour chaque jour, l'heure précise à laquelle le travail a été commencé, interrompu, repris et achevé;

2) le total des heures de travail par semaine;

3) le nombre d'heures supplémentaires;

4) le nombre de jours de travail par semaine;

5) le taux du salaire;

6) la nature et le montant des primes, indemnités de départ et autres, allocations ou commissions versés;

7) le montant du salaire brut;

8) la nature et le montant des déductions opérées;

9) le montant du salaire net versé au salarié;

10) la période de travail qui correspond au paiement;

11) la date du paiement;

12) l'année de référence;

13) la durée de ses vacances;

14) la date de départ pour son congé annuel payé; et;

15) la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un jour férié, chômé et payé ou d'un autre jour de congé, y compris les congés compensatoires afférents aux jours fériés, chômés et payés.

2. Le système d'enregistrement ou le registre se rapportant à une année doit être conservé durant une période de 3 ans.

3. Le présent règlement remplace le Règlement numéro 2 relatif à la tenue du registre et au rapport mensuel du Comité paritaire du camionnage du district de Québec approuvé par l'arrêté en conseil 2803 du 29 juillet 1970.

4. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec.

D. 2640-83, 1984 G.O. 2, 59

D2_R3_CONTENU_2024.indd 27 11-10-2024 08:42:36