

## Projets de règlement

### Projet de règlement

Loi sur les décrets de convention collective  
(L.R.Q., c. D-2)

#### Services automobiles

##### — Rimouski

##### — Modifications

Avis est donné par les présentes que le ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre du Travail a reçu des demandes de modifications au Décret sur les salariés de garages de la région de Rimouski (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 49) des parties contractantes actuelles ainsi que d'associations concernées par ce décret et que, conformément à l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2) et aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), le Décret modifiant le Décret sur les salariés de garages de la région de Rimouski, dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être édicté par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.

Ce projet vise à actualiser la très grande majorité des conditions de travail inchangées depuis le 17 août 1989.

Pour ce faire, il propose, notamment, des nouvelles définitions de métier, d'ajouter des nouvelles associations à titre de parties contractantes, d'abroger certains travaux visés par le champ d'application actuel et de préciser les exclusions qui s'appliqueront dorénavant, de permettre d'étaler la semaine normale de travail aux samedi et dimanche pour certains métiers, d'éliminer la détermination des heures ouvrables dans une journée, de changer les modalités d'application et de majoration pour les heures supplémentaires, de modifier les conditions pour avoir droit aux jours fériés et de ne plus considérer les 24 et 31 décembre comme des jours fériés, de rendre conformes les dispositions traitant du rappel au travail, des congés annuels, des congés sociaux et de l'avis de cessation d'emploi à celles de la Loi sur les normes du travail, de majorer les salaires dans des proportions différentes selon la classification du salarié et, finalement, de modifier la durée du décret ainsi que les conditions pour la dénonciation du décret.

Ce projet fera l'objet d'une étude d'impact économique qui s'inscrit dans le cadre des modifications apportées par la Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective (1996, c. 71).

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications recherchées. Selon le rapport annuel 1998 du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Rimouski, ce décret assujettit 71 employeurs, 18 artisans et 357 salariés.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à M. Denis Laberge, Direction des décrets, ministère du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1 (téléphone: 418-528-9701, télécopieur: 418-528-0559, courrier électronique: denis.laberge@travail.gouv.qc.ca).

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration de ce délai, au sous-ministre du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

*Le sous-ministre du Travail,*  
RÉAL MIREAULT

### Décret modifiant le Décret sur les salariés de garages de la région de Rimouski\*

Loi sur les décrets de convention collective  
(L.R.Q., c. D-2, a. 2, 6.1, 6.2 et 10)

**1.** Le titre du Décret sur les salariés de garages de la région de Rimouski est remplacé par le suivant:

«Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Rimouski».

**2.** Ce décret est modifié par la suppression de la partie du décret qui précède l'article 1.00.

**3.** L'article 1.01 de ce décret est remplacé par le suivant:

\* La dernière modification au Décret sur les salariés de garages de la région de Rimouski (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 49) a été apportée par le règlement édicté par le décret n<sup>o</sup> 1569-98 du 16 décembre 1998 (1998, G.O. 2, 6572). Pour les autres modifications antérieures, voir le «Tableau des modifications et Index sommaire», Éditeur officiel du Québec, 1998, à jour au 1<sup>er</sup> septembre 1998.

«**1.01.** Aux fins du décret, les expressions suivantes désignent:

1<sup>o</sup> «artisan»: personne travaillant à son compte seule ou en société et qui effectue pour autrui un travail régi par le décret;

2<sup>o</sup> «commis aux pièces»: salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la distribution ou à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont destinés à des garages, des stations-service, des magasins de pièces, des marchands de véhicules neufs ou usagés et à tout établissement dont les activités sont assujetties au décret;

3<sup>o</sup> «commissionnaire»: salarié employé dans un établissement où est effectué du travail assujetti au décret, dont les fonctions sont essentiellement reliées à la livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules;

4<sup>o</sup> «conjoint»: l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an;

5<sup>o</sup> «échelon»: la période pendant laquelle un salarié acquiert 2 000 heures d'expérience dans l'un des emplois prévus au décret. Les congés annuels et sociaux et les jours fériés, chômés et payés sont pris en compte aux fins du calcul des heures d'expérience;

6<sup>o</sup> «ensemble de véhicules routiers»: ensemble de véhicules formé d'un véhicule routier lourd motorisé tirant une remorque, une semi-remorque ou un essieu amovible;

7<sup>o</sup> «homme de métier»: salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'entretien, à l'essai, à la vérification, à la réparation, à la modification et à l'exécution d'un travail utile au bon fonctionnement d'un véhicule;

8<sup>o</sup> «laveur»: salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants: lavage, nettoyage, essuyage, cirage des véhicules ou de leurs parties, manuellement ou à l'aide de machines;

9<sup>o</sup> «ouvrier spécialisé»: salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants:

a) la remise en état, la remise à neuf, la réfection ou le réusinage des pièces ou des accessoires de véhicules sans faire le montage de ceux-ci sur le véhicule ainsi que l'examen des pièces ou des accessoires vendus avec garantie et installés sur un véhicule lorsqu'ils sont retournés à cause d'une déféctuosité;

b) l'installation de garniture, d'enjoliveur, de pare-brise ou de vitre;

10<sup>o</sup> «pompiste»: salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la vente de l'essence ou de lubrifiant et à la surveillance des pompes distributrices;

11<sup>o</sup> «préposé au service»: salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants dans la mesure où ces travaux ne requièrent pas la manipulation d'autres pièces ou d'autres composantes d'un système d'un véhicule: le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose des radiateurs, des amortisseurs, des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des silencieux, des radios et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule;

12<sup>o</sup> «service continu»: la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution 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;

13<sup>o</sup> «véhicule automobile»: un véhicule routier au sens de l'article 4 du Code de la sécurité routière (L.R.Q., c. C-24.2); sont exclus des véhicules automobiles le cyclomoteur et la motocyclette au sens de l'article 4 de ce code, le véhicule tout terrain au sens de l'article 1 du Règlement sur les véhicules tout terrain édicté par le décret n<sup>o</sup> 58-88 du 13 janvier 1988, la motoneige au sens de l'article 1 du Règlement sur la motoneige (R.R.Q., 1981, c. C-24, r. 21) et tout autre véhicule destiné à être utilisé en dehors d'un chemin public en raison de sa nature, de sa destination ou par l'effet d'une loi;

14<sup>o</sup> «véhicule routier lourd»: un véhicule routier dont la masse nette est de 4 500 kg ou plus. ».

**4.** Ce décret est modifié par l'insertion, après l'article 1.01, du suivant:

**«1.02. Nom des parties contractantes**

1<sup>o</sup> Groupe représentant la partie patronale:

Les Marchands d'automobiles de Rimouski enr.;  
Association des services à l'auto de Rimouski inc.;  
L'Association des industries de l'automobile du Canada;  
Association des spécialistes du pneu du Québec inc.;  
L'Association des marchands Canadian Tire du Québec inc.;

2<sup>o</sup> Groupe représentant la partie syndicale:

Le Syndicat national des employés de garages de la région de Rimouski inc. ».

**5.** L'intitulé de l'article 2.00 est remplacé par le suivant:

**«2.00. Champs d'application».**

**6.** L'article 2.01 de ce décret est remplacé par le suivant:

**«2.01. Champs d'application industriel et professionnel»**

1<sup>o</sup> Le décret s'applique aux travaux suivants effectués sur un véhicule automobile:

*a)* réparation, modification ou vérification d'un véhicule, de ses pièces ou accessoires;

*b)* réfection, remise à neuf, remise en état, réusinage ou tout autre travail du même genre effectué sur des pièces, des accessoires ou des pneus de véhicules ainsi que leur installation sur ces véhicules;

*c)* vente de l'essence, de lubrifiants ou de tout autre produit du même genre destiné aux véhicules automobiles lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés aux sous-paragraphes *a*, *b* ou *e*;

*d)* lavage, cirage ou nettoyage des véhicules automobiles lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés aux sous-paragraphes *a*, *b* ou *e*;

*e)* distribution ou vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont destinés à des garages, des stations-service, des magasins de pièces, des marchands de véhicules neufs ou usagés ou à tout établissement dont les activités sont assujetties au décret;

*f)* livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicules lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués d'autres travaux assujettis au décret;

2<sup>o</sup> Exclusion: Le décret ne s'applique pas:

*a)* aux travaux visés au paragraphe 1<sup>o</sup> lorsqu'ils sont effectués exclusivement pour le propre service ou les propres besoins de l'employeur ou lorsqu'ils sont effectués exclusivement sur de la machinerie agricole;

*b)* aux travaux de vulcanisation et de rechapage;

*c)* à la vente de pièces à des magasins de pièces ou à des grossistes, effectuée dans un entrepôt ou dans un centre de distribution;

*d)* à la vente de pièces effectuée seulement en entrepôt lorsque l'établissement d'un employeur est utilisé à la fois à des fins d'entrepôt de pièces et de magasin de pièces.».

**7.** Les articles 3.01 à 12.01 de ce décret sont remplacés par les suivants:

**«3.01.** La semaine normale de travail est de 40 heures étalées:

1<sup>o</sup> du lundi au vendredi, pour l'homme de métier;

2<sup>o</sup> sur au plus cinq jours continus, pour le commis aux pièces, le commissionnaire, le laveur, l'ouvrier spécialisé, le pompiste et le préposé au service;

3<sup>o</sup> sur au plus six jours continus pour tous les salariés d'un employeur lorsque les travaux visés aux sous-paragraphes *a* ou *b* du paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 2.01 sont exécutés sur ou reliés à des véhicules routiers lourds ou à des ensembles de véhicules routiers.

**3.02.** La journée normale de travail est d'au plus 10 heures étalées sur une période d'au plus 11 heures consécutives.

**3.03.** Le salarié peut exiger jusqu'à une heure de repos sans paie pour prendre son repas et l'employeur ne peut l'obliger à travailler plus de cinq heures entre chaque repas. Cette période est rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Un salarié est réputé être au travail durant la pause café.

Un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives.

#### 4.00. Heures supplémentaires

**4.01.** Les heures effectuées en plus des heures de la journée ou de 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.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

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

#### 5.00. Rappel au travail

**5.01.** Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives a droit, hormis le cas fortuit, à une indemnité égale à trois heures à son taux horaire effectivement payé, majoré, le cas échéant, en raison de l'application de l'article 4.01 du décret.

**5.02.** Un salarié est réputé être au travail 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.

#### 6.00. Jours fériés et chômés

**6.01.** Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident: les 1<sup>er</sup> et 2 janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai, le 1<sup>er</sup> juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet, le premier lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre, les 25 et 26 décembre.

**6.02.** Pour avoir droit au jour férié prévu à l'article 6.01, le salarié doit justifier de 60 jours de service continu dans l'entreprise et ne pas s'être absenté du travail le premier jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant et suivant ce jour férié.

Toutefois, un salarié est réputé ne pas s'être absenté de son travail le premier jour ouvrable à son horaire de travail précédant et suivant un jour férié, si:

1° l'absence du salarié est autorisée par une loi, l'employeur ou le décret, ou est motivée par une raison valable et que le salarié ne reçoit pour ce jour férié aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou de tout régime privé d'indemnisation pour accident, maladie ou invalidité;

2° le salarié a été mis à pied depuis moins de 48 heures précédant et suivant ce jour férié, sauf pour les 1<sup>er</sup> et 2 janvier ainsi que les 25 et 26 décembre, où le délai est alors de 20 jours précédant le jour férié.

**6.03.** L'employeur doit verser à un salarié qui a droit à un jour férié prévu à l'article 6.01, une indemnité égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

**6.04.** Un salarié qui travaille l'un des jours fériés prévus à l'article 6.01 est rémunéré pour les heures effectuées selon son salaire effectivement payé en plus de recevoir l'indemnité afférente à ce jour.

**6.05.** Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus à l'article 6.01, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 6.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

**6.06.** La Saint-Jean-Baptiste est un jour férié et chômé, conformément à la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).

#### 7.00. Congés annuels payés

**7.01.** L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

**7.02.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

**7.03.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

Le salarié a aussi droit à un congé annuel supplémentaire sans solde d'une semaine.

**7.04.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux sont continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

**7.05.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 15 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines, dont deux sont continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 8 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

**7.06.** Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence.

Une période d'assurance-salaire, maladie ou invalidité, interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.

**7.07.** Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.

Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié, si l'employeur y consent.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

**7.08.** Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

Un salarié doit divulguer à l'employeur ses préférences de congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

**7.09.** Un salarié doit recevoir l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.

Néanmoins, lorsque le congé annuel est fractionné conformément à l'article 7.07, l'indemnité correspondra à la fraction du congé annuel.

**7.10.** Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé aux articles 7.02 à 7.05 par une indemnité compensatoire. À la demande du salarié, la troisième semaine et, le cas échéant, la quatrième semaine, peuvent cependant être remplacées par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.

**7.11.** Si un salarié visé aux articles 7.03 à 7.05 est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année 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 ou 4 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 7.02 et 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.

Malgré le premier alinéa, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au premier alinéa.

**7.12.** Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il reçoit l'indemnité afférente au congé acquis avant le 1<sup>er</sup> mai précédent, s'il n'a pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

## **8.00. Congés spéciaux**

**8.01.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

**8.02.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux journées, sans réduction de 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 de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

**8.03.** Dans les cas visés aux articles 8.01 et 8.02, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

**8.04.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage 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 une semaine à l'avance.

**8.05.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

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.

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

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant deux journées, sans salaire.

## 9.00. Salaire

**9.01.** Les taux horaires minimaux de salaire sont les suivants:

Classes d'emploi	À compter du (insérer ici la date d'entrée en vigueur du présent décret)
------------------	--

1<sup>o</sup> homme de métier:

6 <sup>e</sup> échelon	15,80 \$;
5 <sup>e</sup> échelon	13,80 \$;
4 <sup>e</sup> échelon	11,91 \$;
3 <sup>e</sup> échelon	10,10 \$;
2 <sup>e</sup> échelon	9,33 \$;
1 <sup>er</sup> échelon	8,75 \$;
moins de 6 mois	8,46 \$;

2<sup>o</sup> commis aux pièces:

4 <sup>e</sup> échelon	11,75 \$;
3 <sup>e</sup> échelon	11,25 \$;
2 <sup>e</sup> échelon	10,75 \$;
1 <sup>er</sup> échelon	9,75 \$;
moins de 6 mois	9,15 \$;

## Classes d'emploi

À compter du  
(insérer ici la date d'entrée  
en vigueur du présent décret)

3<sup>o</sup> commissionnaire: 6,90 \$;

4<sup>o</sup> préposé au service:

4 <sup>e</sup> échelon	10,00 \$;
3 <sup>e</sup> échelon	9,30 \$;
2 <sup>e</sup> échelon	8,55 \$;
1 <sup>er</sup> échelon	7,80 \$;

5<sup>o</sup> ouvrier spécialisé:

3 <sup>e</sup> échelon	10,00 \$;
2 <sup>e</sup> échelon	9,25 \$;
1 <sup>er</sup> échelon	8,50 \$;

6<sup>o</sup> pompiste: 7,00 \$;

7<sup>o</sup> laveur: 7,00 \$.

**9.02.** Le salaire doit être payé sous enveloppe scellée ou par chèque au plus tard le jeudi. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite le prévoit.

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception.

Après entente avec ses salariés, un employeur peut les rémunérer à toutes les deux semaines.

Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres sur les lieux de travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste. Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

**9.03.** L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes:

1<sup>o</sup> le nom de l'employeur;

2<sup>o</sup> les nom et prénom du salarié;

3<sup>o</sup> l'identification de l'emploi du salarié;

4<sup>o</sup> la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;

5<sup>o</sup> le nombre d'heures payées au taux effectif;

6<sup>o</sup> le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;

7<sup>o</sup> la nature et le montant des bonus, primes, commissions, indemnités, allocations versées;

8<sup>o</sup> le taux horaire effectif;

9<sup>o</sup> le montant du salaire brut;

10<sup>o</sup> la nature et le montant des déductions opérées;

11<sup>o</sup> le montant du salaire net versé au salarié.

**9.04.** Les taux horaires de salaire prévus à l'article 9.01 sont des taux horaires minimaux. Toute commission, boni, prime au travail et toute autre forme de rémunération doivent être versés au salarié en sus du taux horaire minimal de salaire. Aucune compensation et aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doivent entrer dans le calcul du salaire horaire minimal.

**9.05.** Lors du paiement du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature autre que celle qui établit que la somme remise au salarié correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie.

**9.06.** L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

**9.07.** Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance du tribunal, une convention collective, un décret ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

**9.08.** Le pourboire versé directement ou indirectement par un client au salarié appartient en propre à ce dernier et il ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû. Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet au salarié. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client.

**9.09.** Le salarié qui effectue des tâches de plusieurs classes d'emploi reçoit le taux de salaire le plus élevé de ces classes d'emploi.

Un salarié affecté dorénavant à un nouvel emploi sur une base régulière reçoit le taux horaire qui se rapporte à son nouvel emploi.

**9.10.** Si un employeur met fin au contrat de travail du salarié et le reprend dans le même emploi dans les six mois de la fin du contrat, il paie ce salarié au moins le taux de salaire qu'il lui payait avant la fin du contrat de travail.

**9.11.** Malgré toute autre disposition du décret, la rémunération hebdomadaire du salarié ne peut être inférieure à celle qu'il recevrait s'il était rémunéré selon le Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3).

#### **10.00. Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certificat de travail**

**10.01.** 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 six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix 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 six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

**10.02.** L'article 10.01 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié:

1<sup>o</sup> qui ne justifie pas de trois mois de service continu;

2<sup>o</sup> dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;

3<sup>o</sup> qui a commis une faute grave;

4<sup>o</sup> dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas fortuit.

**10.03.** L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 10.01 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 six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

**10.04.** À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

### **11.00. Disposition diverse**

**11.01.** Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut effectuer aucune déduction du salaire pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme.

### **12.00. Durée du décret**

**12.01.** Le décret demeure en vigueur jusqu'au (*insérer ici la date qui suit le deuxième anniversaire de la date d'entrée en vigueur du présent décret*). Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que le groupe constituant la partie patronale ou la partie syndicale ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et à toutes les parties contractantes composant l'autre groupe, au cours du mois de (*insérer ici le 6<sup>e</sup> mois précédant la date d'expiration du décret*) ou au cours du mois de (*insérer ici le même mois*) de toute année subséquente. ».

**8.** Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.