

**2.** L'article 2.03 de ce décret est modifié par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

« 9° aux salariés visés par le Décret sur l'industrie de la signalisation sur les chantiers routiers du Québec. ».

**3.** L'article 4.07 de ce décret est modifié par la suppression, dans le tableau, de ce qui suit :

« Prime P-5\*      0,50 \$    0,50 \$    0,50 \$    0,50 \$. ».

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

63181

## Avis

Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2)

### Industrie de la signalisation sur les chantiers routiers — Extension d'une convention collective

Avis est donné par les présentes, conformément à l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), que les parties contractantes ont demandé au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de recommander au gouvernement de décréter l'extension de leur convention collective et que, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), le projet de « Décret sur l'industrie de la signalisation sur les chantiers routiers du Québec » 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 déterminer des normes minimales de travail pour les salariés qui exécutent des travaux de signalisation sur les chantiers routiers du Québec. Il prévoit notamment des normes relatives au salaire, à la durée du travail, aux jours fériés, aux congés et aux absences.

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications recherchées sur les entreprises, en particulier sur les PME.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus auprès de M. Louis-Philippe Roussel de la Direction des politiques du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par téléphone : 418 644-2206, par télécopieur : 418 643-9454, par courrier électronique : louis-philippe.roussel@travail.gouv.qc.ca ou par la poste : 200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours, à Mme Manuelle Oudar, sous-ministre associée au Travail, au 200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

*La sous-ministre associée au Travail,*  
MANUELLE OUDAR

## Décret sur l'industrie de la signalisation sur les chantiers routiers du Québec

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

### CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### SECTION I PARTIES CONTRACTANTES

**1.** Les parties contractantes au présent décret sont les suivantes :

1° pour la partie patronale :

- a) Association en signalisation de chantiers du Québec;
- b) Signalisation de l'Estrie inc.;

2° pour la partie syndicale :

- a) Union des employés(e) des industries connexes local 1791 (Teamsters).

#### SECTION II DÉFINITIONS

**2.** Pour l'application du présent décret, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les expressions suivantes signifient :

1° « bureau de l'employeur » : l'établissement où l'employeur exerce ses principales activités. Lorsqu'il y en a plusieurs, il s'agit de celui le plus près de l'adresse de résidence du salarié lors de son embauche, à moins que le contrat de travail du salarié en mentionne un autre;

2° « conjoint » : les personnes :

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

b) qui vivent maritalement et qui sont les père et mère d'un même enfant;

c) qui vivent maritalement depuis au moins un an;

3<sup>o</sup> « dispositif de retenue » : un dispositif de retenue frontal ou latéral utilisé sur les chantiers routiers et destiné à protéger les travailleurs dans les aires de travail exposées à la circulation et les usagers de la route contre de nouveaux obstacles attribuables à la nature des travaux ou à la configuration de la circulation;

4<sup>o</sup> « salarié » : une personne qui exécute un travail de signalisation de chantiers routiers pour un employeur;

5<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 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;

6<sup>o</sup> « travaux de signalisation de chantiers routiers » : les travaux effectués conformément aux normes du chapitre 4 du Tome V du manuel intitulé « Signalisation routière » établies et consignées par le ministre des Transports en vertu du deuxième alinéa de l'article 289 du Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2). Ces travaux comprennent l'une ou l'autre des tâches suivantes lorsqu'elle est effectuée sur les chantiers routiers ou aux abords de ceux-ci :

a) l'installation, l'opération, le déplacement, le démantèlement, l'entretien et le maintien des équipements de signalisation et de gestion de la circulation;

b) l'installation, l'opération, le déplacement, le démantèlement, l'entretien et le maintien des dispositifs de retenue et des autres équipements utilisés pour la protection des usagers de la route et des travailleurs;

c) la conduite d'un véhicule auquel est fixé un atténuateur d'impact;

d) la conduite d'un véhicule d'accompagnement;

e) la patrouille, la surveillance et l'escorte;

f) le travail de signaleur routier.

### SECTION III CHAMP D'APPLICATION

**3.** Le présent décret s'applique aux travaux de signalisation de chantiers routiers exécutés au Québec.

**4.** Le présent décret ne s'applique pas :

1<sup>o</sup> aux travaux de signalisation de chantiers routiers effectués par des salariés du gouvernement du Canada, du gouvernement du Québec, d'une municipalité ou d'une communauté métropolitaine;

2<sup>o</sup> aux agents de la paix au sens de la Loi sur la police (chapitre P-13.1), aux membres de la Sûreté du Québec, d'un corps de police municipal, d'un corps de police autochtones, d'un corps de police du village Naskapi, d'un corps de police du Gouvernement de la nation crie ou d'une régie intermunicipale;

3<sup>o</sup> aux travaux de marquage du revêtement d'une voie publique ou privée hors chantier de construction.

## CHAPITRE II SALAIRE ET DURÉE DU TRAVAIL

### SECTION I SALAIRE

**5.** Le salarié a droit au taux de salaire horaire minimum suivant :

À compter du [inscrire ici la date d'entrée en vigueur du présent décret]	À compter du 28 juin 2015	À compter du 3 juillet 2016	À compter du 2 juillet 2017
16,14\$	16,59\$	17,04\$	17,49\$

Une prime de 0,50\$ de l'heure est accordée à tout salarié qui exécute un travail de signaleur routier.

**6.** L'employeur doit transmettre 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, le cas échéant, les mentions suivantes :

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

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

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

4<sup>o</sup> le taux de salaire ainsi que le nombre d'heures payées au taux normal et le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;

5° la nature et le montant des primes, des indemnités ou des allocations versées;

6° le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions opérées ainsi que le montant du salaire net versé au salarié.

## SECTION II DURÉE DU TRAVAIL

**7.** Un 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° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur, y compris le temps de déplacement utilisé pour se rendre d'un chantier routier à un autre. Toutefois, le temps de déplacement nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée normale de travail et pour en revenir après, ne fait pas partie de la journée normale de travail sauf dans les cas suivants :

a) lorsque le salarié doit se rendre de son lieu de résidence habituel au lieu de rassemblement désigné par l'employeur ou sur un chantier routier et que celui-ci est situé à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres du bureau de l'employeur;

b) lorsque le salarié se déplace du lieu de rassemblement désigné par l'employeur au chantier routier.

Pour l'application du paragraphe 2° du premier alinéa, le temps de déplacement est payé au taux de salaire applicable au salarié en fonction de la nature du travail à accomplir sur le chantier, à l'exclusion de la prime.

**8.** Le 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 quatre heures consécutives, a droit, à chaque occasion, à une indemnité égale à quatre heures de son salaire horaire habituel sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.

**9.** Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail est majoré de 50 % du salaire horaire habituel du salarié, à l'exclusion de la prime.

## CHAPITRE III JOURS FÉRIÉS, CONGÉS ET ABSENCES

### SECTION I JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

**10.** Pour l'application du présent décret, les jours suivants sont des jours fériés et chômés : le 1<sup>er</sup> janvier, le Vendredi saint, le lundi qui précède le 25 mai, le 1<sup>er</sup> juillet, le 1<sup>er</sup> lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre, le 11 novembre et le 25 décembre.

Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Le salarié ne perd pas son congé hebdomadaire lorsque celui-ci coïncide avec un jour férié et chômé.

Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

**11.** Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la Fête nationale (chapitre F-1.1).

### SECTION II CONGÉ ANNUEL

**12.** Le salarié a droit à un congé annuel de la durée prévue à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

**13.** L'indemnité afférente au congé est égale à 6 % du salaire brut gagné par le salarié au cours de l'année de référence. Le calcul du salaire brut gagné au cours de l'année de référence inclut l'indemnité de congé annuel payée.

**14.** L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs au cours de 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, sauf si une convention collective fixe une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

**15.** Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence. Il ne peut être reporté sur l'année suivante.

**16.** Trois fois par année de référence, le salarié peut demander à l'employeur de lui payer une partie ou la totalité du montant accumulé pour son congé annuel.

### SECTION III CONGÉ DE MALADIE

**17.** Le salarié qui a accompli un minimum de 21 heures de travail par semaine pendant plus de six semaines au cours d'une période de six mois accumule en congé de maladie un montant égal à 2 % de son salaire brut gagné pendant sa période de référence, incluant l'indemnité afférente aux jours fériés et chômés.

**18.** Le salarié peut s'absenter du travail pour cause de maladie sans réduction de salaire, jusqu'à concurrence de sa réserve accumulée en vertu de l'article 17. Le salarié doit cependant avoir accumulé l'équivalent du salaire d'une journée complète de travail pour que cette journée lui soit payée.

En cas d'absence pour cause de maladie, le paiement prévu au premier alinéa est fait à compter de la première journée d'absence. À compter du troisième jour d'absence consécutif, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant l'absence pour cause de maladie avant d'effectuer ce paiement.

Un congé de maladie n'est pas payable s'il coïncide avec un jour de congé férié chômé ou un congé annuel prévu au décret.

**19.** Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'employeur établit le solde du montant accumulé aux fins du congé de maladie pour chaque salarié et en avise celui-ci au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet suivant.

Pour avoir droit au paiement du montant accumulé à titre de congé de maladie, le salarié doit être à l'emploi de son employeur le 1<sup>er</sup> juin, sauf s'il y a changement d'employeur et que le salarié est embauché sur le même lieu de travail par le nouvel employeur. L'employeur paie le solde au plus tard le 10 juillet suivant.

### SECTION IV ABSENCES POUR RAISONS FAMILIALES ET PARENTALES

**20.** Le salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix journées par année pour remplir des obligations liées 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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 pour en limiter la prise et la durée.

**21.** Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint ou de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Il peut aussi s'absenter deux autres journées à cette occasion, sans salaire.

**22.** Le salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, du père et de la mère de son conjoint ou de l'un de ses petits-enfants. Il peut aussi s'absenter pendant deux autres journées à cette occasion, sans salaire.

**23.** Le salarié peut s'absenter du travail pendant deux journées sans réduction de salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de l'un de ses grands-parents ou d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

**24.** Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée sans salaire à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre ou d'une bru.

**25.** Les journées d'absence prévues aux articles 21 à 23 sont rémunérées s'il s'agit de journées habituellement travaillées par le salarié mais ne le sont pas si elles coïncident avec un jour férié et chômé, un congé annuel ou avec une autre journée de congé prévue au décret.

**26.** Les journées d'absence prévues aux articles 21 à 24 doivent être prises pendant la période comprise entre le décès et les funérailles. Toutefois, lorsque le nombre de journées compris entre ces deux événements est moindre que le nombre de journées d'absence auxquelles le salarié a droit, les journées d'absence qui n'ont pu être utilisées peuvent être prises immédiatement après les funérailles.

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

**27.** Le salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, 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 son enfant, 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.

**28.** Le salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, 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 deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 30 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.

**29.** Les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité, parental ou d'adoption prévues à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent au salarié.

#### CHAPITRE IV DIVERSES INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

**30.** Le salarié a droit à une période de repas de 30 minutes avec salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives par jour. Lorsque le salarié ne peut bénéficier de sa période de repas, l'employeur lui paie une indemnité correspondant à 30 minutes de salaire.

**31.** L'employeur verse à un salarié un montant de 0,10 \$ par heure régulière travaillée pour l'achat de chaussures de sécurité et toute autre tenue vestimentaire exigée pour l'exercice de ses fonctions, à l'exception du casque de sécurité, de la veste de sécurité, du harnais de sécurité et des vêtements de signaleur exigés par le ministère du Transport en vertu du Tome V du manuel intitulé « Signalisation routière » établies et consignées par le ministre des Transports en vertu du deuxième alinéa de l'article 289 du Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2), lesquels sont fournis gratuitement par l'employeur, le cas échéant.

**32.** Le salarié qui utilise son véhicule personnel à la demande de son employeur a droit à une indemnité de 0,50 \$ par kilomètre parcouru.

Le salarié a également droit à cette indemnité lorsque l'employeur lui demande de se rendre avec son véhicule personnel à un lieu situé à l'extérieur d'un rayon de 40 kilomètres du bureau de l'employeur. Dans ce cas, l'indemnité est calculée à partir du lieu de résidence habituel du salarié.

**33.** Le salarié qui est appelé à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, doit informer son employeur dès la réception de l'assignation.

Dans un tel cas, l'employeur verse au salarié, pour chaque jour d'absence, un montant équivalent à la différence entre le 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant le procès, sans tenir compte des heures supplémentaires, et les indemnités ou les allocations qui lui ont été versées à titre de juré ou de témoin.

Pour bénéficier de ce montant, le salarié doit demander les indemnités et les allocations auxquelles il a droit en vertu de la loi et en fournir la preuve.

#### CHAPITRE V DISPOSITIONS DIVERSES

**34.** Lorsque le salarié doit être titulaire d'un permis de conduire pour effectuer des travaux de signalisation de chantiers routiers visés par le présent décret, l'employeur doit l'en aviser et lui indiquer la classe de permis qui est requise.

**35.** L'employeur peut demander au salarié de lui fournir une attestation démontrant la validité de son permis de conduire.

**36.** Le salarié dont le permis de conduire a été révoqué ou suspendu doit en informer l'employeur dans les meilleurs délais. Il doit faire de même s'il reçoit un constat d'infraction ou s'il est impliqué dans un accident alors qu'il conduit un véhicule de l'employeur.

**37.** Le comité paritaire peut transmettre des renseignements personnels sur un salarié, avec son consentement, à toute personne, entreprise ou organisme chargés d'offrir de la formation en matière de signalisation de chantiers routiers afin de vérifier l'admissibilité du salarié à la formation demandée.

#### CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

**38.** Le décret demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018. Par la suite, il 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 contractantes au cours du mois d'août de l'année 2018 ou au cours du mois d'août de toute année subséquente.

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