

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 à ces 2 articles.

D. 739-2021, a. 11.

**8.11.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une grave maladie, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions, en raison d'une maladie grave potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

D. 739-2021, a. 11.

**8.12.** Dans les cas visés aux articles 8.09 et 8.11, le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 8.09, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

D. 739-2021, a. 11.

## SECTION 9.00

### SALAIRE

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

Emplois	À compter du 9 décembre 2020	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2022	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2023
<b>1<sup>o</sup> apprenti :</b>			
1 <sup>ère</sup> année	15,00 \$	16,05 \$	17,17 \$
2 <sup>e</sup> année	16,00 \$	17,12 \$	18,32 \$
3 <sup>e</sup> année	17,11 \$	18,31 \$	19,59 \$
4 <sup>e</sup> année	17,97 \$	19,22 \$	20,57 \$
<b>2<sup>o</sup> compagnon :</b>			
A	25,99 \$	27,81 \$	29,76 \$

B	22,65 \$	24,24 \$	25,93 \$
C	20,52 \$	21,96 \$	23,50 \$
<b>3° commis aux pièces :</b>			
1 <sup>ère</sup> année	13,87 \$	14,84 \$	15,88 \$
2 <sup>e</sup> année	14,74 \$	15,77 \$	16,88 \$
3 <sup>e</sup> année	15,73 \$	16,83 \$	18,01 \$
4 <sup>e</sup> année	16,58 \$	17,74 \$	18,98 \$
A	20,65 \$	22,09 \$	23,64 \$
B	18,79 \$	20,11 \$	21,52 \$
C	17,67 \$	18,91 \$	20,23 \$
<b>4° commissionnaire : *</b>			
	—	—	—
<b>5° démonteur :</b>			
1 <sup>er</sup> échelon	13,76 \$	14,72 \$	15,75 \$
2 <sup>e</sup> échelon	14,65 \$	15,67 \$	16,77 \$
3 <sup>e</sup> échelon	15,52 \$	16,60 \$	17,77 \$
<b>6° laveur : *</b>			
	—	—	—
<b>7° ouvrier spécialisé :</b>			
1 <sup>er</sup> échelon	13,76 \$	14,72 \$	15,75 \$
2 <sup>e</sup> échelon	14,65 \$	15,67 \$	16,77 \$
3 <sup>e</sup> échelon	15,52 \$	16,60 \$	17,77 \$
4 <sup>e</sup> échelon	16,95 \$	18,14 \$	19,41 \$
<b>8° vendeur de pneus et de roues :</b>			
1 <sup>er</sup> échelon	14,00 \$	14,98 \$	16,03 \$
2 <sup>e</sup> échelon	14,88 \$	15,92 \$	17,04 \$
3 <sup>e</sup> échelon	15,88 \$	16,99 \$	18,18 \$
4 <sup>e</sup> échelon	16,74 \$	17,91 \$	19,16 \$
5 <sup>e</sup> échelon	17,67 \$	18,91 \$	20,23 \$
6 <sup>e</sup> échelon	18,71 \$	20,02 \$	21,41 \$
7 <sup>e</sup> échelon	19,31 \$	20,67 \$	22,11 \$
<b>9° pompiste :</b>			
	<i>Abrogé</i>	<i>Abrogé</i>	<i>Abrogé</i>
<b>10° préposé au service :</b>			
1 <sup>er</sup> échelon	13,77 \$	14,73 \$	15,76 \$
2 <sup>e</sup> échelon	14,66 \$	15,69 \$	16,78 \$
3 <sup>e</sup> échelon	15,54 \$	16,63 \$	17,79 \$

4 <sup>e</sup> échelon	16,43 \$	17,58 \$	18,81 \$
5 <sup>e</sup> échelon	17,67 \$	18,91 \$	20,23 \$
6 <sup>e</sup> échelon	18,89 \$	20,21 \$	21,63 \$
<b>11<sup>o</sup> préposé à la suspension :</b>			
1 <sup>er</sup> échelon	14,53 \$	15,55 \$	16,64 \$
2 <sup>e</sup> échelon	15,85 \$	16,96 \$	18,14 \$
3 <sup>e</sup> échelon	17,11 \$	18,31 \$	19,59 \$
4 <sup>e</sup> échelon	17,97 \$	19,22 \$	20,57 \$
5 <sup>e</sup> échelon	18,87 \$	20,19 \$	21,60 \$
6 <sup>e</sup> échelon	19,99 \$	21,39 \$	22,89 \$
7 <sup>e</sup> échelon	21,28 \$	22,77 \$	24,37 \$
<b>12<sup>o</sup> remonteur de pièces :</b>			
1 <sup>er</sup> échelon	13,76 \$	14,72 \$	15,75 \$
2 <sup>e</sup> échelon	14,65 \$	15,67 \$	16,77 \$
3 <sup>e</sup> échelon	15,52 \$	16,60 \$	17,77 \$
4 <sup>e</sup> échelon	16,43 \$	17,58 \$	18,81 \$
5 <sup>e</sup> échelon	17,77 \$	19,01 \$	20,34 \$
6 <sup>e</sup> échelon	19,26 \$	20,61 \$	22,05 \$
7 <sup>e</sup> échelon	21,28 \$	22,77 \$	24,37 \$

\* Le salaire est égal au salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3), majoré de 0,50 \$.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 9.01; D. 1359-84, a. 9; D. 555-89, a. 6; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 18; D. 1284-2011, a. 6; D. 392-2015, a. 1; D. 412-2019, a. 2; D. 1270-2020, a. 4.

**9.01.1.** Le salaire minimum prévu au Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3), majoré de 0,50 \$, s'applique dès qu'il est supérieur à l'un des taux horaires minimaux de salaire prévus à l'article 9.01.

D. 1284-2011, a. 6; D. 1270-2020, a. 5.

**9.01.2.** Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

D. 1284-2011, a. 6.

**9.02.** Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire au plus tard le jeudi.

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 2 jours ouvrables qui suivent sa réception.