

chapitre D-2, r. 6

Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42; D. 1390-99, a. 1.

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 1.00	
INTERPRÉTATION.....	1.01
SECTION 2.00	
CHAMPS D'APPLICATION.....	2.01
SECTION 3.00	
DURÉE DU TRAVAIL.....	3.01
SECTION 4.00	
HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	4.01
SECTION 5.00	
RAPPEL AU TRAVAIL.....	5.01
SECTION 6.00	
JOURS FÉRIÉS ET CHÔMÉS.....	6.01
SECTION 7.00	
CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	7.01
SECTION 8.00	
CONGÉS SPÉCIAUX.....	8.01
SECTION 9.00	
SALAIRE	9.01
SECTION 10.00	
AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED ET CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	10.01
SECTION 11.00	
APPRENTISSAGE ET RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION.....	11.01
SECTION 12.00	
DISPOSITION SPÉCIALE APPLICABLE À CERTAINS SALARIÉS.....	12.01
SECTION 13.00	
PORT D'UN UNIFORME.....	13.01

SECTION 14.00

DURÉE DU DÉCRET..... **14.01**

ANNEXE I

ANNEXE II

SECTION 1.00

INTERPRÉTATION

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

1° «apprenti» : salarié qui apprend un des métiers pour lesquels le comité paritaire délivre un certificat de qualification;

2° «artisan» : personne travaillant à son compte seule ou en société et qui effectue pour autrui un travail régi par le décret;

3° «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 véhicule lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont distribués ou vendus 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 ou lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont utilisés par ces établissements à l'occasion de l'exécution de travail assujetti au décret et qui a rempli les conditions nécessaires pour obtenir le certificat de qualification exigé par le comité paritaire;

4° «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 véhicule;

5° «compagnon» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'entretien, aux essais, aux vérifications, aux réparations, aux modifications ou d'autres travaux du même genre, qui sont nécessaires ou utiles au bon fonctionnement d'un véhicule et qui a été qualifié par le comité paritaire pour l'un ou plusieurs des métiers suivants relatifs à l'industrie de l'automobile: carrossier, carrossier-peintre, peintre, mécanicien, soudeur et aligneur de roues;

6° «conjoint» : 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;

7° «démonteur» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées au démontage d'un véhicule lorsque ce démontage est effectué aux fins de vendre ou d'emmagasiner les pièces;

8° «échelon» : la 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;

9° «ensemble de véhicules routiers» : ensemble de véhicules formé d'un véhicule routier lourd motorisé tirant une remorque, une semi-remorque ou un essieu amovible;

10° «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;

11° «ouvrier spécialisé» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants: la remise en état, la remise à neuf, la réfection ou le réusinage des pièces ou des accessoires de véhicule sans faire le montage de ceux-ci sur le véhicule ainsi que l'examen des pièces ou des accessoires vendus avec garantie, qu'ils soient installés ou non sur un véhicule, lorsqu'ils sont retournés à cause d'une défectuosité;

11.1° «parent» : le conjoint du salarié, l'enfant, le père, la mère, le frère, la soeur 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 ou la personne sous tutelle 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;

12° (*paragraphe abrogé*);

13° «préposé au service» : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants:

- a) le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des silencieux, des radios et l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule;
- b) le transport de la clientèle seulement s'il effectue aussi d'autres travaux assujettis au décret;
- c) l'installation de garniture, d'enjoliveur, de pare-brise ou de vitre;

14° «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;

15° «véhicule» : un ensemble de véhicules routiers et un véhicule routier lourd au sens du présent décret ainsi qu'un véhicule automobile et un véhicule routier au sens de l'article 4 du Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2); sont exclus 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 (chapitre V-1.2, r. 6), la motoneige au sens de l'article 1 du Règlement sur la motoneige (chapitre V-1.2, r. 1) 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;

16° «véhicule routier lourd» : un véhicule routier dont la masse nette est de 4 500 kg ou plus;

17° «vendeur de pneus et de roues» : salarié qui travaille exclusivement à la vente au comptoir de pneus et de roues de véhicule.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 1.01; D. 1359-84, a. 2; D. 555-89, a. 1; D. 628-98, a. 1; D. 1390-99, a. 3; D. 755-2007, a. 1; D. 1270-2020, a. 1; D. 739-2021, a. 1.

1.02. Nom des parties contractantes

1° Groupe représentant la partie patronale:

Corporation des concessionnaires d'automobiles de l'Estrie (C.C.A.D.E.) Inc.;

L'Association des industries de l'automobile du Canada;

Association des spécialistes de pneu et mécanique du Québec (ASPMQ);

L'Association des marchands Canadian Tire du Québec inc.;

Association des services de l'automobile;

M.C.Q. Mouvement Carrossiers Québec;

2° Groupe représentant la partie syndicale:

Syndicat du secteur automobile de l'Estrie (CSN);

Fédération démocratique de la métallurgie, des mines et des produits chimiques (CSD);

Syndicat du secteur automobile du Centre du Québec (CSN).

D. 1390-99, a. 4; D. 101-2001, a. 2; D. 755-2007, a. 2; D. 393-2015, a. 1; D. 412-2019, a. 1; D. 739-2021, a. 2.

SECTION 2.00

CHAMPS D'APPLICATION

2.01. Champs d'application industriel et professionnel

1° Le décret s'applique aux travaux suivants:

- 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 véhicule ainsi que leur installation sur ce véhicule;
- c) démontage d'un véhicule en tout ou en partie;
- d) vente de l'essence, de lubrifiants ou de tout autre produit du même genre destiné à un véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés aux sous-paragraphes *a, b, c, f* ou *g*;
- e) lavage, cirage ou nettoyage de véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés aux sous-paragraphes *a, b, c, f* ou *g*;
- f) distribution ou vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule à des garages, des stations de service, des magasins de pièces, des marchands de véhicules neufs ou usagés ou à tout établissement dont les activités sont assujetties au décret;
- g) distribution ou vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule par un établissement visé au sous-paragraphes *f* à l'occasion de l'exécution d'un travail assujetti au décret;
- h) livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués d'autres travaux assujettis au décret.

2° **Exclusions:** le décret ne s'applique pas:

- a) aux travaux visés au paragraphe 1 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, d'accessoires ou de pneus de véhicule à des magasins de pièces effectuée:
 - i. dans un entrepôt ou dans un centre de distribution;
 - ii. en entrepôt seulement, lorsque l'établissement d'un employeur est utilisé à la fois à des fins d'entrepôt de pièces et de magasin de pièces;
- d) aux travaux qui consistent à fabriquer ou à manufacturer en série des pièces ou des accessoires de véhicule.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 2.01; D. 351-96, a. 1; D. 1390-99, a. 6; D. 755-2007, a. 3.

2.02. Champ d'application territorial: Le présent décret s'applique dans les territoires municipaux compris dans les régions administratives mentionnées à l'annexe I.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 2.02; D. 1359-84, a. 3; D. 755-2007, a. 4.

SECTION 3.00

DURÉE DU TRAVAIL

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

1° du lundi au vendredi pour l'apprenti, le compagnon, le préposé aux freins, le préposé à la suspension et le remonteur de pièces;

2° du lundi au samedi, pour le démonteur, le laveur et l'ouvrier spécialisé;

3° sur au plus 5 jours continus pour le commis aux pièces, le commissionnaire, le préposé au service et le vendeur de pneus et de roues;

4° sur au plus 6 jours continus pour tous les salariés d'un employeur lorsque les travaux visés au sous-paragraphe *a* ou *b* du paragraphe 1 de l'article 2.01 sont exécutés sur des véhicules routiers lourds ou des ensembles de véhicules routiers ou reliés à de tels véhicules ou ensembles de véhicules.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 3.01; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 5; D. 370-2009, a. 1; D. 1270-2020, a. 2.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 3.02; D. 555-89, a. 2; D. 1390-99, a. 7.

3.02.1. Un salarié peut refuser de travailler:

1° plus de 2 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte;

2° plus de 12 heures de travail par période de 24 heures, si ses heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue;

3° plus de 50 heures de travail par semaine;

4° lorsqu'il n'a pas été informé au moins 5 jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées aux paragraphes 1 et 2.

D. 1284-2011, a. 1; D. 739-2021, a. 3.

3.03. Le salarié peut exiger jusqu'à 1 heure de repos sans paie pour prendre son repas et l'employeur ne peut l'obliger à travailler plus de 5 heures consécutives entre chaque repas. Cette période est rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 3.03; D. 555-89, a. 2; D. 1390-99, a. 7.

3.04. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 3.04; D. 1359-84, a. 4; D. 555-89, a. 2; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 6.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 3.05; D. 1359-84, a. 4; D. 555-89, a. 2; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 7.

3.05.1. *(Remplacé).*

D. 628-98, a. 2; D. 1390-99, a. 7.

3.06. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 3.06; D. 1390-99, a. 7.

3.07. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 3.07; D. 1390-99, a. 7.

SECTION 4.00

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

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.

Les heures de travail effectuées un autre jour que ceux de la semaine normale de travail visée à l'article 3.01 entraînent une majoration de 50% du salaire horaire effectivement payé à un salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 4.01; D. 555-89, a. 3; D. 1390-99, a. 7; D. 739-2021, a. 4.

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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 4.02; D. 555-89, a. 3; D. 1390-99, a. 7.

4.03. Les heures effectuées entre 21 h et 7 h par les salariés, à l'exception de ceux visés au paragraphe 4 de l'article 3.01, entraînent une prime de 0,70 \$ de l'heure.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 4.03; D. 555-89, a. 3; D. 1390-99, a. 7; D. 370-2009, a. 2.

4.04. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 4.04; D. 555-89, a. 3; D. 1390-99, a. 7.

4.05. *(Remplacé).*

D. 555-89, a. 3; D. 1390-99, a. 7.

4.06. *(Remplacé).*

D. 628-98, a. 3; D. 1390-99, a. 7.

SECTION 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 3 heures consécutives a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à 3 heures à son taux horaire effectivement payé et, le cas échéant, majoré en raison de l'application de l'article 4.01.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 5.01; D. 1390-99, a. 7.

5.02. Un salarié est réputé être 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 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.

D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 8.

5.03. Un 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.

D. 755-2007, a. 9.

SECTION 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^{er} et 2 janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25

mai, le 1^{er} 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 6.01; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 10.

6.02. Pour avoir droit à un jour férié prévu à l'article 6.01, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail le premier jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant ou suivant ce jour férié, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 6.02; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 11; D. 1284-2011, a. 2.

6.03. Pour chaque jour férié et chômé, 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. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 6.03; D. 1359-84, a. 5; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 12.

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.

D. 1390-99, a. 7.

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.

D. 1390-99, a. 7.

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

D. 1390-99, a. 7.

6.07. Le laveur a droit au jour férié prévu à l'article 6.01 s'il ne s'absente pas du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le premier jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant ou suivant ce jour férié.

Le premier alinéa n'a pas pour effet de conférer un avantage à ce salarié qui n'aurait eu droit à aucune rémunération le jour visé dans l'article 6.01, sauf dans la mesure où l'article 6.05 s'applique.

D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 13; D. 1270-2020, a. 3.

6.08. Un jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable pour le salarié peut être reporté au jour ouvrable précédant ou suivant ce jour férié, selon l'entente entre l'employeur et le salarié.

D. 755-2007, a. 14.

SECTION 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^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.01; D. 1390-99, a. 7.

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 2 semaines.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.02; D. 1390-99, a. 7.

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 2 semaines continues.

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

S'il en fait la demande, le salarié a aussi droit à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une semaine.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.03; D. 1390-99, a. 7.

7.04. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 3 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 3 semaines continues.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.04; D. 1390-99, a. 7; D. 739-2021, a. 5.

7.04.1. *(Remplacé).*

D. 555-89, a. 4; D. 1390-99, a. 7.

7.05. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 10 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 4 semaines, dont 3 sont continues.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.05; D. 555-89, a. 5; D. 1390-99, a. 7; D. 739-2021, a. 6.

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

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

En outre, si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou est absent ou en congé pour raison familiale ou parentale, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.06; D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 15.

7.07. Le congé annuel peut être fractionné en 2 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 2 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.07; D. 1390-99, a. 7.

7.08. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins 4 semaines à l'avance.

Un salarié doit divulguer à l'employeur ses préférences de congé annuel au moins 4 semaines à l'avance.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 7.08; D. 1390-99, a. 7.

7.09. Un salarié doit recevoir l'indemnité afférente au congé annuel en 1 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.

D. 1359-84, a. 6; D. 1390-99, a. 7.

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 2 semaines à l'occasion du congé annuel.

D. 1359-84, a. 6; D. 1390-99, a. 7.

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 ou de paternité 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.

D. 1390-99, a. 7; D. 1284-2011, a. 3.

7.12. Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il reçoit l'indemnité afférente au congé acquis avant le 1^{er} 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.

D. 1390-99, a. 7.

7.13. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

D. 1284-2011, a. 4; D. 739-2021, a. 7.

SECTION 8.00

CONGÉS SPÉCIAUX

8.01. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 3 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 soeur. Il peut aussi s'absenter 3 autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 8.01; D. 1359-84, a. 7; D. 1390-99, a. 7.

8.02. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée, 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 soeur de son conjoint.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 8.02; D. 1390-99, a. 7.

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.

D. 1359-84, a. 8; D. 1390-99, a. 7.

8.04. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 1 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 de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.

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

D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 16.

8.05. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 5 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 20^e semaine de grossesse. Les 2 premières journées d'absence sont rémunérées.

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.

D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 17; D. 739-2021, a. 8.

8.06. Un 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 oeuvrant 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.

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

D. 1284-2011, a. 5; D. 739-2021, a. 9.

8.07. Conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), un salarié peut s'absenter du travail:

1° (*paragraphe abrogé*);

2° (*paragraphe abrogé*);

3° si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières;

4° si son enfant mineur est disparu;

4.1° à l'occasion du décès de son enfant mineur;

5° si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide;

6° si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

D. 1284-2011, a. 5; D. 739-2021, a. 10.

8.08. Conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), la salariée enceinte a droit à un congé de maternité, le salarié a droit à un congé de paternité et le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental.

La salariée peut également s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou un examen médical relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

D. 1284-2011, a. 5.

8.09. 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.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'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).

D. 739-2021, a. 11.

8.10. Pour l'application des articles 8.06 et 8.09, les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 6.03 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 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 5 juin 2024	À compter du 1 ^{er} janvier 2025	À compter du 1 ^{er} janvier 2026
Apprenti:			
1 ^{re} année	19,40 \$	19,98 \$	20,78 \$
2 ^e année	20,70 \$	21,32 \$	22,18 \$
3 ^e année	22,14 \$	22,80 \$	23,71 \$
4 ^e année	23,24 \$	23,94 \$	24,90 \$
Compagnon:			

C	26,56 \$	27,35 \$	28,45 \$
B	28,00 \$	28,84 \$	29,99 \$
A	31,45 \$	32,39 \$	33,69 \$
Commis aux pièces:			
1 ^{re} année	17,94 \$	18,48 \$	19,22 \$
2 ^e année	19,07 \$	19,65 \$	20,43 \$
3 ^e année	20,35 \$	20,96 \$	21,80 \$
4 ^e année	21,45 \$	22,09 \$	22,97 \$
C	23,56 \$	24,27 \$	25,24 \$
B	24,72 \$	25,46 \$	26,48 \$
A	27,11 \$	27,92 \$	29,04 \$
Commissionnaire:	16,67 \$	17,17 \$	17,85 \$
Démonteur:			
1 ^{er} échelon	17,80 \$	18,33 \$	19,06 \$
2 ^e échelon	18,95 \$	19,52 \$	20,30 \$
3 ^e échelon	20,08 \$	20,68 \$	21,51 \$
Laveur:	17,72 \$	18,25 \$	18,98 \$
Ouvrier spécialisé:			
1 ^{er} échelon	17,80 \$	18,27 \$	19,00 \$
2 ^e échelon	18,95 \$	19,52 \$	20,30 \$
3 ^e échelon	20,08 \$	20,68 \$	21,51 \$
4 ^e échelon	21,93 \$	22,59 \$	23,49 \$
Préposé au service:			
1 ^{er} échelon	17,81 \$	18,43 \$	19,08 \$
2 ^e échelon	18,96 \$	19,53 \$	20,31 \$
3 ^e échelon	20,10 \$	20,71 \$	21,53 \$
4 ^e échelon	21,26 \$	21,89 \$	22,77 \$
5 ^e échelon	22,86 \$	23,55 \$	24,49 \$
6 ^e échelon	24,44 \$	25,18 \$	26,18 \$
Préposé à la suspension:			
1 ^{er} échelon	18,80 \$	19,37 \$	20,14 \$
2 ^e échelon	20,50 \$	21,11 \$	21,96 \$

3 ^e échelon	22,14 \$	22,80 \$	23,71 \$
4 ^e échelon	23,24 \$	23,94 \$	24,90 \$
5 ^e échelon	24,41 \$	25,14 \$	26,15 \$
6 ^e échelon	25,87 \$	26,64 \$	27,71 \$
7 ^e échelon	27,54 \$	28,36 \$	29,50 \$
Remonteur de pièces:			
1 ^{er} échelon	17,80 \$	18,33 \$	19,06 \$
2 ^e échelon	18,95 \$	19,52 \$	20,30 \$
3 ^e échelon	20,08 \$	20,68 \$	21,51 \$
4 ^e échelon	21,26 \$	21,89 \$	22,77 \$
5 ^e échelon	22,98 \$	23,67 \$	24,62 \$
6 ^e échelon	24,92 \$	25,66 \$	26,69 \$
7 ^e échelon	26,54 \$	27,31 \$	28,36 \$
Vendeur de pneus et de roues:			
1 ^{er} échelon	18,11 \$	18,66 \$	19,40 \$
2 ^e échelon	19,26 \$	19,83 \$	20,63 \$
3 ^e échelon	20,54 \$	21,16 \$	22,01 \$
4 ^e échelon	21,65 \$	22,30 \$	23,19 \$
5 ^e échelon	22,86 \$	23,55 \$	24,49 \$
6 ^e échelon	24,19 \$	24,92 \$	25,92 \$
7 ^e échelon	24,98 \$	25,73 \$	26,76 \$

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; D. 886-2024, a. 1.

9.01.1. Le salaire minimum prévu au Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3), majoré de 1 \$, 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; D. 886-2024, a. 2.

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.

Après entente avec ses salariés, un employeur peut les rémunérer à toutes les 2 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 9.02; D. 1390-99, a. 7; D. 739-2021, a. 12.

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° le nom de l'employeur;
- 2° le nom du salarié;
- 3° l'identification de l'emploi du salarié;
- 4° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5° le nombre d'heures payées au taux effectif;
- 6° le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- 7° la nature et le montant des bonis, primes, commissions, indemnités ou allocations versées;
- 8° le taux horaire effectif;
- 9° le montant du salaire brut;
- 10° la nature et le montant des déductions effectuées;
- 11° le montant du salaire net versé au salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 9.03; D. 1359-84, a. 10; D. 555-89, a. 7; D. 1390-99, a. 7.

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 taux horaire minimal.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 9.04; D. 1390-99, a. 7.

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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 9.05; D. 1390-99, a. 7.

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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 9.06; D. 1390-99, a. 7.

9.07. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit 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. L'employeur verse à leur destinataire, dans les 60 jours de la révocation, les sommes ainsi retenues.

D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 19.

9.08. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.

L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage de pourboire. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit au pourboire.

D. 1390-99, a. 7; D. 755-2007, a. 20.

9.09. Le salarié appelé occasionnellement ou régulièrement à occuper différents emplois reçoit le salaire horaire correspondant à l'emploi le mieux rémunéré et bénéficie de toutes les conditions de travail s'y rattachant.

Un salarié affecté de façon permanente à un nouvel emploi reçoit le salaire horaire qui se rapporte à son nouvel emploi et bénéficie de toutes les conditions de travail s'y rattachant.

D. 1390-99, a. 7.

9.10. Si un employeur met fin au contrat de travail du salarié et le reprend dans le même emploi dans les 6 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.

D. 1390-99, a. 7.

9.11. *(Abrogé).*

D. 1390-99, a. 7; D. 1284-2011, a. 7.

SECTION 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 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 10.01; D. 1390-99, a. 7.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 10.02; D. 1390-99, a. 7.

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 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 10.03; D. 1359-84, a. 11; D. 1390-99, a. 7.

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.

D. 1390-99, a. 7.

SECTION 11.00

APPRENTISSAGE ET RECONNAISSANCE DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION

11.01. La durée de l'apprentissage est de 4 ans. Cependant à la fin de sa troisième année, tout apprenti peut subir un examen; s'il réussit, il a alors droit au certificat correspondant de compagnon.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.01.

11.02. A l'expiration de son apprentissage, soit 48 mois de travail, l'apprenti doit se présenter devant le bureau des examinateurs du comité paritaire pour y subir l'examen requis en vue de l'obtention de son certificat de qualification de compagnon.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.02.

11.03. S'il rate son examen, le candidat a droit à une reprise après 9 mois de travail à compter de la date où il s'est présenté à son dernier examen et entre-temps il se voit remettre un certificat de quatrième année.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.03; Erratum, 1984 G.O. 2, 5277.

11.04. Cependant, à la fin de sa troisième année d'apprentissage, tout apprenti peut exiger d'être admis à un examen. S'il réussit cet examen, il a alors droit au certificat de qualification compagnon classe A, classe B, ou classe C et au salaire prévu au présent décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.04.

11.05. Le salarié qui est détenteur d'un certificat de qualification d'une classe inférieure à la classe A et qui désire obtenir un certificat d'une classe supérieure doit demander de subir un examen à cet effet après 9 mois de travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.05.

11.06. Ces 9 mois de travail doivent être établis à la satisfaction du comité. Le rapport mensuel de l'employeur et la déclaration du salarié constituent des preuves jugées suffisantes.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.06.

11.07. Dans chaque établissement, il ne doit pas y avoir plus de 2 apprentis par compagnon.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.07; D. 739-2021, a. 13.

11.08. Tout apprenti qui a fréquenté un établissement d'enseignement visé à la Loi sur l'instruction publique (chapitre I-13.3) ou qui a acquis de l'expérience ailleurs doit recevoir un crédit proportionné à la durée de ses études et au résultat de ses examens.

Cependant, en cas de conflit pour l'établissement de la compétence acquise ailleurs, le comité paritaire doit, sauf dans les cas prévus à l'article 11.12, lui faire subir un examen afin d'établir sa qualification.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.08; D. 591-2010, a. 2.

11.09. Aucun nouvel apprenti ne peut être accepté à moins d'être âgé d'au moins 16 ans.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.09; D. 739-2021, a. 14.

11.10. Le comité paritaire a le droit d'exiger la preuve d'âge de tout salarié au moment de la délivrance d'un certificat de qualification ou de classification ou d'un renouvellement de certificat ou d'un examen.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.10.

11.11. Aucun employeur ne peut faire travailler un apprenti seul et un apprenti ne peut travailler seul à l'exécution de travaux de métier. Il doit toujours être accompagné d'un ouvrier qualifié compagnon de son métier.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 11.11.

11.12. Le titulaire d'un certificat de qualification ou d'une autre forme de reconnaissance professionnelle délivré au Canada pour un métier mentionné aux paragraphes 3 et 5 de l'article 1.01, y compris le titulaire d'une mention «Sceau rouge» délivrée conformément au Programme des normes interprovinciales Sceau rouge, est exempté de tout examen de qualification exigé par le présent décret ou en vertu d'un règlement du comité paritaire.

Est pareillement exemptée, la personne qui est titulaire de l'un des titres de formation visés à l'annexe II délivrés par le ministère de l'Éducation nationale de France, et qui fournit les pièces justificatives démontrant qu'elle a exercé le métier pour la durée prescrite à l'annexe.

Sur paiement des droits exigibles pour la délivrance d'un certificat de qualification, le comité paritaire délivre au titulaire visé aux premier et deuxième alinéas le certificat correspondant de qualification classe C.

D. 591-2010, a. 3; D. 986-2011, a. 1.

11.13. Les heures d'apprentissage effectuées par un apprenti dans une autre province ou un territoire canadien, pour un métier mentionné aux paragraphes 3 et 5 de l'article 1.01, doivent être reconnues par le comité paritaire sur présentation d'un document les attestant. Il peut notamment s'agir d'une lettre ou d'un carnet d'apprentissage émis par l'autorité compétente en matière d'apprentissage de la province ou du territoire concerné ou d'une lettre émise par l'employeur confirmant les heures d'apprentissage que l'apprenti a effectuées dans son entreprise.

Sur paiement des droits exigibles pour la délivrance d'un certificat d'apprenti, le comité paritaire délivre à l'apprenti visé au premier alinéa le certificat d'apprenti correspondant au nombre d'heures qu'il a effectuées dans une autre province ou un territoire canadien.

D. 888-2017, a. 1.

SECTION 12.00

DISPOSITION SPÉCIALE APPLICABLE À CERTAINS SALARIÉS

12.01. Un salarié qui travaille exclusivement comme préposé à la suspension, remonteur de pièces ou vendeur de pneus et de roues, a droit selon la durée de son service, aux taux horaires minimaux prévus à l'article 9.01.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 12.01; D. 1359-84, a. 12; D. 1390-99, a. 8; D. 755-2007, a. 21; D. 1284-2011, a. 8.

12.02. Pour les titulaires des cartes de préposé aux freins, de préposé au châssis et de préposé au différentiel délivrées avant le 14 décembre 2011, l'avancement d'échelon est maintenu et le taux horaire minimal de salaire est le même que celui prévu pour le préposé à la suspension.

De plus, pour les titulaires des cartes de compétence de machiniste, d'électricien, de spécialiste en radiateur et de spécialiste de la boîte automatique délivrées avant le 24 juin 2021, l'avancement d'échelon est maintenu et le taux horaire minimal de salaire est, selon le cas, le même que celui d'apprenti ou de compagnon.

D. 370-2009, a. 3; D. 1284-2011, a. 9; D. 739-2021, a. 15; D. 886-2024, a. 3.

SECTION 13.00

PORT D'UN UNIFORME

13.01. 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42, a. 13.01; D. 1359-84, a. 13; D. 628-98, a. 4; D. 1390-99, a. 8.

SECTION 14.00

DURÉE DU DÉCRET

14.01. Le décret demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2026. 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 juin 2026 ou au cours du mois de juin de toute année subséquente.

D. 1390-99, a. 8; D. 1284-2011, a. 10; D. 392-2015, a. 2; D. 412-2019, a. 3; D. 1270-2020, a. 6; D. 886-2024, a. 4.

ANNEXE I*(a. 2.02)***Région 05: Estrie**

Asbestos, Ascot Corner, Audet, Austin, Ayer's Cliff, Barnston-Ouest, Bolton-Est, Bonsecours, Bury, Chartierville, Cleveland, Coaticook, Compton, Cookshire-Eaton, Courcelles, Danville, Dixville, Dudswell, East Angus, East Hereford, Eastman, Frontenac, Hampden, Ham-Sud, Canton d'Hatley, Municipalité d'Hatley, Kingsbury, La Patrie, Lac-Drolet, Lac-Mégantic, Lambton, Lawrenceville, Lingwick, Magog, Maricourt, Marston, Martinville, Melbourne, Milan, Nantes, Newport, North Hatley, Notre-Dame-des-Bois, Ogden, Orford, Piopolis, Potton, Racine, Richmond, Saint-Adrien, Saint-Augustin-de-Woburn, Saint-Benoît-du-Lac, Saint-Camille, Saint-Claude, Saint-Denis-de-Brompton, Sainte-Anne-de-la-Rochelle, Sainte-Catherine-de-Hatley, Sainte-Cécile-de-Whitton, Saint-Edwidge-de-Clifton, Saint-Étienne-de-Bolton, Saint-François-Xavier-de-Brompton, Saint-Georges-de-Windsor, Saint-Herménégilde, Saint-Isidore-de-Clifton, Saint-Ludger, Saint-Malo, Saint-Robert-Bellarmin, Saint-Romain, Saint-Sébastien, Saint-Venant-de-Paquette, Scotstown, Sherbrooke, Canton de Stanstead, Ville de Stanstead, Stanstead-Est, Stoke, Stornoway, Stratford, Stukely-Sud, Ulverton, Canton de Valcourt, Ville de Valcourt, Val-Joli, Val-Racine, Waterville, Weedon, Westbury, Windsor, Wotton;

Région 12: Chaudière-Appalaches

Adstock, Beaulac-Garthby, Paroisse de Disraéli, Ville de Disraéli, East Broughton, Irlande, Kinnear's Mills, La Guadeloupe, Sacré-Coeur-de-Jésus, Saint-Adrien-d'Irlande, Sainte-Clothilde-de-Beauce, Sainte-Praxède, Saint-Évariste-de-Forsyth, 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;

Région 16: Montérégie

Ange-Gardien, Béthanie, Bolton-Ouest, Brigham, Brome, Bromont, Cowansville, Dunham, East Farnham, Farnham, Ville de Granby, Lac-Brome, Roxton, Roxton Falls, Roxton Pond, Saint-Alphonse-de-Granby, Saint-Césaire, Saint-Damase, Saint-Dominique, Sainte-Cécile-de-Milton, Saint-Joachim-de-Shefford, Saint-Paul-d'Abbotsford, Saint-Pie, Saint-Valérien-de-Milton, Shefford, Warden, Waterloo;

Région 17: Centre-du-Québec

Chesterville, Daveluyville, Ham-Nord, Inverness, Kingsey Falls, Laurierville, Lyster, Maddington, Notre-Dame-de-Ham, Notre-Dame-de-Lourdes, Paroisse de Plessisville, Ville de Plessisville, Princeville, Saint-Albert, Saint-Christophe-d'Arthabaska, Sainte-Anne-du-Sault, Sainte-Clothilde-de-Horton, Sainte-Élisabeth-de-Warwick, Sainte-Hélène-de-Chester, Sainte-Séraphine, Sainte-Sophie-d'Halifax, Saint-Ferdinand, Saint-Louis-de-Blandford, Saint-Norbert-d'Arthabaska, Saint-Pierre-Baptiste, Saint-Rémi-de-Tingwick, Saint-Rosaire, Saints-Martyrs-Canadiens, Saint-Valère, Tingwick, Victoriaville, Villeroy, Warwick.

D. 1359-84, a. 14; D. 1797-84, a. 1 à 4, erratum; D. 1390-99, a. 9; D. 755-2007, a. 22; D. 393-2015, a. 2.

ANNEXE II

(a. 11.12)

TITRES DE FORMATION DÉLIVRÉS PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE FRANCE ET EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE PERTINENTE DONNANT DROIT À UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION DÉLIVRÉ PAR LE COMITÉ PARITAIRE

Titres de formation délivrés par le ministère de l'Éducation nationale de France	Nombre d'heures d'exercice du métier	Certificats de qualification délivrés par le comité paritaire
Baccalauréat professionnel Maintenance de véhicules automobiles, option voitures particulières	Une année d'exercice du métier de mécanicien-réparateur d'automobiles/technicien confirmé en mécanique automobile, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon mécanicien, classe C
Baccalauréat professionnel Maintenance de véhicules automobiles, option véhicules industriels	Une année d'exercice du métier de mécanicien-réparateur de véhicules industriels/technicien confirmé en mécanique de véhicules industriels, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon mécanicien de véhicules routiers lourds, classe C
Baccalauréat professionnel Réparation des carrosseries	Une année d'exercice du métier de carrossier/tôlier confirmé, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon débosseleur, classe C
Certificat d'aptitude Professionnelle Peinture en carrosserie	Trois années d'exercice du métier de peintre en carrosserie/peintre confirmé en carrosserie, mais pas moins de 6 000 heures, après l'obtention de ce	Compagnon peintre, classe C

diplôme

D. 986-2011, a. 2.

MISES À JOUR

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 42 et 1984 G.O. 2, 5277

L.Q. 1981, c. 7, a. 536

D. 1106-82, 1982 G.O. 2, 2006; Suppl. 454

D. 1359-84, 1984 G.O. 2, 2404

D. 1797-84, 1984 G.O. 2, 4155

L.Q. 1985, c. 6, a. 477

L.Q. 1986, c. 91, a. 655

D. 555-89, 1989 G.O. 2, 2311

D. 351-96, 1996 G.O. 2, 2134

D. 628-98, 1998 G.O. 2, 2702

D. 757-98, 1998 G.O. 2, 3067

D. 1569-98, 1998 G.O. 2, 6572

D. 1390-99, 1999 G.O. 2, 6282

D. 101-2001, 2001 G.O. 2, 1409

D. 755-2007, 2007 G.O. 2, 3736

D. 370-2009, 2009 G.O. 2, 1715

D. 591-2010, 2010 G.O. 2, 2908

D. 986-2011, 2011 G.O. 2, 4176

D. 1284-2011, 2011 G.O. 2, 5534A

D. 392-2015, 2015 G.O. 2, 1333

D. 393-2015, 2015 G.O. 2, 1335

D. 888-2017, 2017 G.O. 2, 4067

D. 412-2019, 2019 G.O. 2, 1303

D. 1270-2020, 2020 G.O. 2, 4996

D. 739-2021, 2021 G.O. 2, 2639

L.Q. 2020, c. 11, a. 254

D. 886-2024, 2024 G.O. 2, 3344

