

**21.** L'article 95 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement, dans le premier alinéa, de «d'un engagement souscrit» par «d'une demande d'engagement ou d'un engagement conclu»;

2<sup>o</sup> par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de «en faveur desquels l'engagement a été souscrit» par «visés par l'engagement».

**22.** L'article 96 de ce règlement est modifié par le remplacement de «souscrit» par «conclu».**23.** L'article 97 de ce règlement est modifié par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1<sup>o</sup>, de «souscrit» par «conclu».**24.** L'article 110 de ce règlement est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement, dans ce qui précède le paragraphe 1<sup>o</sup>, de «pris» par «conclu»;

2<sup>o</sup> par le remplacement, dans le paragraphe 3<sup>o</sup>, de «24 mois» par «36 mois».

**25.** Ce règlement est modifié par l'insertion, après l'article 118.6, de l'article suivant :

«**118.7.** Les demandes d'engagement à titre de garant dans le cadre du Programme des personnes réfugiées à l'étranger suivantes sont traitées et il en est décidé conformément aux dispositions des articles 88 à 90 et 93 tels qu'ils se lisaient le (*indiquer ici la date précédant celle de l'entrée en vigueur du présent règlement*) :

1<sup>o</sup> celles présentées avant le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur du présent règlement*);

2<sup>o</sup> celles présentées en faveur d'un ressortissant étranger en faveur de qui un engagement devenu caduc a été conclu à la suite d'une demande présentée avant le (*indiquer ici la date de l'entrée en vigueur du présent règlement*).

Le paragraphe 5<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 68 et le paragraphe 5<sup>o</sup> de l'article 82 ne s'appliquent pas à de telles demandes. ».

**26.** Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

76695

**Projet de règlement**

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

**Personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec****— 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 le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu une demande d'adoption d'un décret de convention collective pour le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec et que, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), le projet de Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec, 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.

Les conditions minimales de travail du personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec sont actuellement prévues au Décret sur les agents de sécurité (chapitre D-2, r. 1). Ce décret n'est toutefois pas adapté à la réalité et aux besoins de cette industrie.

Le projet de décret vise donc à étendre les conditions de travail prévues à la convention collective conclue entre le Syndicat des Métallos, local 8922 et le Groupe de sécurité Garda S.E.N.C. aux travaux de signalisation routière exécutés au Québec, avec les modifications jugées opportunes.

Plus particulièrement, le projet de décret prévoit le taux de salaire minimal des salariés ainsi que des règles relatives à la durée du travail, aux jours fériés, aux congés et aux absences, au congé annuel, au congé de maladie et aux absences pour raisons familiales et parentales. Il prévoit également les diverses indemnités ou allocations pouvant être versées aux salariés.

De plus, le projet de décret instaure un régime enregistré d'épargne-retraite collectif fixant notamment le montant de la contribution obligatoire de l'employeur.

Enfin, le projet de décret identifie les parties contractantes qui constitueront le comité paritaire chargé de surveiller et d'assurer l'observation du décret.

L'analyse d'impact réglementaire montre que le projet de décret ne présente potentiellement que de faibles charges supplémentaires pour les entreprises visées et n'affecte pas le niveau d'emploi au Québec.

Des renseignements additionnels concernant ce projet de décret peuvent être obtenus en s'adressant à monsieur Jonathan Vaillancourt de la Direction des politiques du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par téléphone au 581 628-8934, poste 80172 ou au 1 888-628-8934, poste 80172 (sans frais), par courrier électronique à [jonathan.vaillancourt@mtess.gouv.qc.ca](mailto:jonathan.vaillancourt@mtess.gouv.qc.ca) ou par la poste au 425, rue Jacques-Parizeau, 5<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 4Z1.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler au sujet de ce projet de décret est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours mentionné ci-dessus, au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par courriel à [ministre@mtess.gouv.qc.ca](mailto:ministre@mtess.gouv.qc.ca) ou par la poste au 425, rue Jacques-Parizeau, 4<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 4Z1.

*Le ministre du Travail, de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale,*

JEAN BOULET

## Décret sur le personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec

Loi sur les décrets de convention collective  
(chapitre D-2, a. 2, 4 et 6)

### CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### SECTION I PARTIES CONTRACTANTES

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

1<sup>o</sup> pour la partie patronale :

*a)* Association Québécoise des Entrepreneurs en Infrastructure (AQEI);

2<sup>o</sup> pour la partie syndicale :

*a)* Syndicat des Métallos, section locale 8922 (FTQ).

#### 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<sup>o</sup> « 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<sup>o</sup> « chaussée » : la partie d'un chemin public normalement utilisée pour la circulation des véhicules routiers;

3<sup>o</sup> « chemin public » : la surface de terrain ou d'un ouvrage d'art dont l'entretien est à la charge d'une municipalité, d'un gouvernement ou de l'un de ses organismes, et sur une partie de laquelle sont aménagées une ou plusieurs chaussées ouvertes à la circulation publique des véhicules routiers et, le cas échéant, une ou plusieurs voies cyclables, à l'exception :

*a)* des chemins soumis à l'administration du ministère des Ressources naturelles et de la Faune ou du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation ou entretenus par eux;

*b)* des chemins en construction ou en réfection, mais seulement à l'égard des véhicules affectés à cette construction ou réfection;

*c)* des chemins que le gouvernement détermine, en vertu de l'article 5.2 du Code de la sécurité routière (chapitre C-24.2), comme étant exclus de l'application de ce code;

4<sup>o</sup> « comité paritaire » : le Comité paritaire de l'industrie de la signalisation routière du Québec;

5<sup>o</sup> « conjoint » : les personnes :

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

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

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

6<sup>o</sup> « dispositif de retenue pour chantiers » : un dispositif de retenue frontal ou latéral utilisé sur les chantiers routiers et destiné à protéger les salariés 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;

7<sup>o</sup> « salarié » : une personne physique qui exécute des travaux de signalisation routière pour un employeur, tels que définis au paragraphe 11<sup>o</sup>;

8° «salarié permanent» : un salarié ayant complété 300 heures travaillées en service continu. Un maximum de huit heures de travail par jour depuis sa dernière date d'embauche est considéré dans le calcul du nombre d'heures travaillées;

9° «semaine» : une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour. L'employeur doit faire part au comité paritaire, par écrit, dans les 15 jours, du jour où débute sa semaine. Ce choix demeure en vigueur pour la durée prévue à l'article 49, mais il peut être modifié par un avis écrit dans un maximum de 60 jours de l'employeur au comité paritaire;

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

11° «travaux de signalisation routière» : les travaux et événements temporaires décrits dans les normes de la section 4.3 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, à l'exception des travaux de marquage du revêtement d'un chemin public. Ces travaux comprennent l'une ou l'autre des tâches suivantes lorsqu'elle est effectuée sur un chemin public :

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 pour chantiers et des autres équipements utilisés pour la protection des usagers de la route ou des salariés;

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

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

e) la patrouille d'entretien et de surveillance;

f) la patrouille de retenue;

g) la conduite d'un véhicule d'escorte;

h) le travail du signaleur routier qui consiste à diriger la circulation sur un chemin public en vue notamment d'arrêter, de ralentir et de contrôler la circulation, à protéger les usagers de la route et les travailleurs à pied d'œuvre en régulant le débit de la circulation, à donner des directives et des signaux de contrôle de la circulation aux usagers de la route et à assurer la fluidité de la circulation.

### SECTION III

#### CHAMP D'APPLICATION

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

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

1° aux salariés du gouvernement du Canada, du gouvernement du Québec, d'une municipalité, d'une régie intermunicipale ou d'une communauté métropolitaine;

2° aux membres d'un corps de police ainsi qu'aux constables spéciaux nommés en vertu de la Loi sur la police (chapitre P-13.1);

3° aux salariés exclusivement à l'emploi d'un employeur professionnel au sens de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20);

4° aux salariés qui exécutent des travaux de signalisation routière exclusivement pour le propre service ou les propres besoins de leur employeur.

### 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 <i>(indiquer ici la date d'entrée en vigueur          du présent décret)</i>
18,99 \$

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

Une prime de 0,25 \$ de l'heure est accordée à tout salarié dont l'employeur ou le client de l'employeur exige une attestation de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction.

**6.** Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire en vigueur.

**7.** L'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, le décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié 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 les sommes ainsi retenues.

**8.** 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° le nom de l'employeur et le nom du salarié;
- 2° l'identification de l'emploi du salarié;
- 3° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 4° 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;
- 7° le cumul des congés annuels et du pourcentage de maladie;
- 8° le montant de la contribution de l'employeur au régime enregistré d'épargne-retraite collectif pendant la période et le cumulatif de cette contribution durant l'année civile;

9° le montant de la contribution volontaire du salarié au régime enregistré d'épargne-retraite collectif ayant été prélevé par l'employeur pendant la période et le cumulatif de cette contribution durant l'année civile.

## SECTION II DURÉE DU TRAVAIL

**9.** 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 lieu où sont exécutés les travaux de signalisation routière à un autre. Toutefois, le temps de déplacement nécessaire à un salarié pour se rendre au travail avant que commence la journée de travail et pour en revenir après ne fait pas partie de la journée 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 lieu où sont exécutés les travaux de signalisation routière 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 lieu où sont exécutés les travaux de signalisation routière.

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 lieu où sont exécutés les travaux de signalisation routière, à l'exclusion des primes.

**10.** 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.

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

**12.** Les heures effectuées en plus de la journée normale de travail entraînent une majoration de 50 % du salaire horaire habituel du salarié, à l'exclusion des primes, si elles sont exigées par l'employeur et qu'elles excèdent d'au moins deux heures la journée normale de travail du salarié.

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

### CHAPITRE III JOURS FÉRIÉS, CONGÉS ET ABSENCES

**14.** 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.

Les jours fériés du 1<sup>er</sup> juillet et du 11 novembre sont reportés aux dates prévues dans la convention collective applicable dans le secteur du génie civil et de la voirie, le cas échéant.

**15.** Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité afférente aux jours fériés et chômés 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.

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

**17.** 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.

Malgré l'alinéa précédent, le salarié qui ne se présente pas au travail la veille ou le lendemain d'un jour férié à cause d'une maladie doit produire un certificat médical pour avoir droit à l'indemnité afférente aux jours fériés et chômés.

**18.** 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

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

**20.** L'indemnité afférente au congé annuel 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 afférente au congé annuel payée.

**21.** L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs au cours de laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Pour l'application de la présente section, l'année de référence pour établir le congé annuel 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, qui ne peut être modifiée pendant la durée du décret.

L'employeur doit faire part par écrit de son choix au comité paritaire dans les 60 jours suivants la date d'entrée en vigueur du présent décret.

**22.** 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.

### SECTION III CONGÉ DE MALADIE

**23.** Le salarié permanent 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 mais excluant les primes.

Pour l'application de la présente section, la période de référence est du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

Le cumul de ce montant débute à partir du dimanche suivant l'acquisition du statut de salarié permanent par le salarié.

**24.** Le salarié permanent qui s'absente pour cause de maladie reçoit une indemnité pour congé de maladie équivalente à son salaire pour le nombre d'heures prévues pour chaque journée d'absence, jusqu'à concurrence de sa réserve accumulée de l'année précédente. Deux journées d'absence pour un motif prévu à l'article 79.7 ou à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail sont prises sur le montant accumulé en congé.

Malgré le premier alinéa, le salarié permanent doit avoir accumulé l'équivalent du salaire d'une journée complète pour que cette journée lui soit payée. Si ce n'est pas le cas, les dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent à ce salarié. Il en est de même pour le salarié qui n'a pas acquis le statut permanent.

**25.** L'indemnité pour congé de maladie est versée dès la première journée d'absence du salarié permanent.

L'employeur peut exiger du salarié permanent une preuve du motif de son absence ou un certificat médical avant de verser l'indemnité. Le salarié permanent peut toutefois s'absenter pour cause de maladie deux journées par année de son choix, sauf les veilles et les lendemains d'un jour férié, sans avoir à fournir à l'employeur un certificat médical.

Le salarié qui s'absente pour cause de maladie la veille ou le lendemain d'un jour férié doit produire un certificat médical pour avoir droit à son indemnité pour congé de maladie.

**26.** L'indemnité pour congé de maladie n'est pas payable si elle coïncide avec un autre jour de congé prévu au décret.

**27.** Au 1<sup>er</sup> juin de chaque année, l'employeur établit le solde du montant accumulé l'année précédente aux fins du congé de maladie pour chaque salarié permanent 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 permanent 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 permanent 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

**28.** Le salarié peut s'absenter du travail pendant dix journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Pour l'application du premier alinéa, le mot «parent» a le sens que lui donne l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

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.

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 du congé.

Sous réserve des dispositions de l'article 24, les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la méthode de calcul prévue à l'article 62 de la Loi sur les normes du travail avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. Ce droit s'applique de la même manière aux absences autorisées pour un motif prévu à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

**29.** 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.

**30.** 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.

**31.** 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.

**32.** 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.

**33.** Les journées d'absence prévues aux articles 29 à 32 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.

**34.** 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.

**35.** 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. 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.

**36.** Les dispositions relatives aux congés de maternité, de paternité, parental ou d'adoption prévues à la Loi sur les normes du travail s'appliquent au salarié.

**37.** Les journées d'absence prévues à la présente section 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.

#### CHAPITRE IV DIVERSES INDEMNITÉS ET ALLOCATIONS

**38.** Le salarié a droit à une période de repas de 30 minutes avec salaire pour chaque 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. La rémunération des temps de pause n'a pas pour effet d'engendrer du temps supplémentaire.

**39.** L'employeur verse à un salarié un montant de 0,10 \$ par heure régulière travaillée pour l'achat de bottes de sécurité.

**40.** L'employeur doit fournir gratuitement au salarié tout équipement de protection individuelle, autre que les bottes de sécurité, exigé par la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), le Code de la sécurité routière ou par le ministère des Transports en vertu des normes édictées au Tome V du manuel intitulé «Signalisation routière» établies et consignées par le ministre des Transports en vertu du deuxième alinéa de l'article 289 de ce code.

**41.** Le salarié qui utilise son véhicule personnel à la demande de son employeur a droit à une indemnité de 0,50 \$ par kilomètre parcouru lorsqu'il répond aux critères prévus au paragraphe 2<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 9.

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.

**42.** L'employeur avance, au salarié appelé à voyager dans l'exercice de ses fonctions, une somme raisonnable pour défrayer le coût de son coucher, et selon le cas, les montants suivants, incluant les pourboires et les taxes, pour les repas :

	Déjeuner	Dîner	Souper
2022	9,11 \$	13,64 \$	17,05 \$

**43.** Après 15 heures de travail continues, incluant le temps de déplacement rémunéré par l'employeur, le salarié reçoit le montant de l'indemnité pour le souper prévu à l'article 42 sauf si l'employeur fournit le repas.

**44.** 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 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIF

**45.** L'employeur contribue au régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif) administré par le comité paritaire.

**46.** La contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif est de 0,10 \$ de l'heure payée au salarié permanent.

**47.** L'employeur doit transmettre au comité paritaire, au plus tard le quinzième jour de chaque mois, sa contribution au REER collectif pour le mois qui précède ainsi que toute contribution volontaire du salarié, s'il y a lieu.

**48.** Les articles 45 à 47 ne s'appliquent pas aux salariés ayant atteint l'âge de 71 ans ni à ceux qui ne répondent pas aux critères d'adhésion du Fonds de solidarité FTQ. Cependant, la contribution obligatoire prévue à l'article 46 doit être payée à ces salariés à titre de bénéficiaire.

## CHAPITRE VI DISPOSITIONS FINALES

**49.** Le décret demeure en vigueur jusqu'au (*indiquer ici la date qui suit de deux ans celle de l'entrée en vigueur du présent décret*). 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 (*indiquer ici le mois qui suit de quatre mois celui de l'entrée en vigueur du présent décret ainsi que l'année concernée*) ou au cours du mois (*indiquer ici le mois qui suit de quatre mois celui de l'entrée en vigueur du présent décret*) de toute année subséquente.

**50.** Le présent décret entre en vigueur le (*indiquer ici la date qui suit de six mois celle de la publication du décret à la Gazette officielle du Québec*).

76731

## Projet de règlement

Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement (chapitre L-6)

### Systèmes de loterie

Avis est donné par les présentes, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), que le projet de règlement sur les systèmes de loterie, 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 de règlement remplace le Règlement sur les systèmes de loteries (chapitre L-6, r. 11) afin de moderniser le cadre juridique applicable aux licences de systèmes de loterie, permettre la tenue de nouveaux types de tirages et créer une nouvelle licence de fournisseurs de systèmes électroniques utilisés pour conduire et administrer des tirages.

À ce jour, l'étude du dossier ne révèle aucun impact négatif sur les entreprises et, en particulier, sur les petites et moyennes entreprises.

Des renseignements additionnels concernant ce projet de règlement peuvent être obtenus en s'adressant à madame Andrée-Anne Garceau, secrétaire de la Régie des alcools, des courses et des jeux, 560, boulevard Charest Est, 2<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1K 3J3, téléphone : 418 528-7225, poste 23251; télécopieur : 418 646-5204; courriel : andree-anne.garceau@racj.gouv.qc.ca.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler au sujet de ce projet de règlement est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours mentionné ci-dessus, à madame Andrée-Anne Garceau, secrétaire de la Régie des alcools, des courses et des jeux, 560, boulevard Charest Est, 2<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1K 3J3.

La ministre de la Sécurité publique,  
GENEVIÈVE GUILBAULT

## Règlement sur les systèmes de loterie

Loi sur les loteries, les concours publicitaires et les appareils d'amusement (chapitre L-6, a. 119)

### SECTION I DÉFINITIONS

**1.** Dans le présent règlement, on entend par :

« billet » : un billet régulier ou simplifié utilisé dans le cadre d'un tirage, ou un objet manufacturé qui est accompagné d'un support contenant les mêmes informations qu'un billet;

« carte » : une carte imprimée utilisée dans le cadre d'une loterie instantanée ou un objet manufacturé qui est accompagné d'un support contenant les mêmes informations qu'une carte;

« fins charitables » : des fins qui visent à soulager la souffrance ou la pauvreté ainsi que celles qui tendent à promouvoir l'éducation ou à réaliser tout autre dessein avantageux pour la collectivité sur le plan culturel, artistique, sportif ou communautaire;

« fins religieuses » : des fins qui visent à promouvoir une doctrine religieuse;

« foire ou exposition » : une foire ou une exposition au sens du paragraphe 3.1 de l'article 206 du Code criminel (L.R.C. 1985, c. C-46);

« loterie instantanée » : un système de loterie dans lequel une carte contient des renseignements suffisants, à eux seuls, pour établir si son détenteur a droit à un prix;