

## Règlements et autres actes

Gouvernement du Québec

### Décret 1529-2022, 10 août 2022

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

#### Personnel de l'industrie de la signalisation routière du Québec

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

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 2 de la Loi sur  
les décrets de convention collective (chapitre D-2), il est  
loisible au gouvernement de décréter qu'une convention  
collective relative à un métier, à une industrie, à un com-  
merce ou à une profession, lie également tous les salariés  
et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une  
région déterminée du Québec, dans le champ d'application  
défini dans ce décret;

ATTENDU QUE, conformément à l'article 3 de cette loi,  
toute partie à une convention peut demander au gouverne-  
ment l'adoption du décret prévu à l'article 2 de cette loi;

ATTENDU QUE le Syndicat des Métallos, section  
locale 8922 (FTQ) et l'Association Québécoise des  
Entrepreneurs en Infrastructure (AQEI), mandatée par  
le Groupe de sécurité Garda S.E.N.C., ont adressé au  
ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
une telle demande;

ATTENDU QUE, en vertu du premier alinéa de l'article 6  
de cette loi, à l'expiration du délai indiqué à l'avis prévu  
à l'article 5 de cette loi, le ministre peut recommander au  
gouvernement de décréter l'extension de la convention  
avec les modifications jugées opportunes;

ATTENDU QUE, conformément aux articles 10 et 11  
de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1) et au  
premier alinéa de l'article 5 de la Loi sur les décrets de  
convention collective, un projet de Décret sur le person-  
nel de l'industrie de la signalisation routière du Québec a  
été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec*  
du 30 mars 2022 ainsi que dans un journal de langue  
française et de langue anglaise, avec avis qu'il pourra être  
édicte par le gouvernement à l'expiration d'un délai de  
45 jours à compter de cette publication;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 7 de la Loi sur les  
décrets de convention collective, malgré les dispositions  
de l'article 17 de la Loi sur les règlements, un décret entre  
en vigueur à compter du jour de sa publication à la *Gazette  
officielle du Québec* ou à la date ultérieure qui y est fixée;

ATTENDU QU'il y a lieu d'édicter ce décret  
avec modifications;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recom-  
mandation du ministre du Travail, de l'Emploi et de la  
Solidarité sociale :

QUE soit édicte le Décret sur le personnel de l'indus-  
trie de la signalisation routière du Québec, annexé au  
présent décret.

*Le greffier du Conseil exécutif,*  
YVES OUELLET

### 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, 3 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<sup>o</sup> « 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<sup>o</sup> « 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 de 60 jours de l'employeur au comité paritaire;

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

11<sup>o</sup> « travaux de signalisation routière » : les tâches suivantes lorsqu'elles sont effectuées sur un chemin public dans le cadre de travaux et d'événements temporaires décrits à la section 4.3 du chapitre 4 du manuel intitulé « Tome V—Signalisation routière » :

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 travailleurs à pied d'œuvre;

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.

Ne constitue pas des travaux de signalisation routière la tâche d'appliquer sur la chaussée une marque qui constitue une signalisation routière.

Pour l'application du présent décret, on entend par le manuel intitulé « Tome V—Signalisation routière » les normes établies et consignées par le ministre des Transports en vertu du deuxième alinéa de l'article 289 du Code de la sécurité routière.

### 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<sup>o</sup> aux salariés du gouvernement du Canada, du gouvernement du Québec, d'une municipalité, d'une régie intermunicipale ou d'une communauté métropolitaine;

2<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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 :

|                                     |
|-------------------------------------|
| <b>À compter du 24 février 2023</b> |
| 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<sup>o</sup> le nom de l'employeur et le nom du salarié;

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

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

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

5<sup>o</sup> la nature et le montant des primes, des indemnités ou des allocations versées;

6<sup>o</sup> le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions opérées ainsi que le montant du salaire net versé au salarié;

7<sup>o</sup> le cumul des congés annuels et du pourcentage de maladie;

8<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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

### SECTION I JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

**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 par 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 avant le 24 avril 2023.

**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 par 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 en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1) ou du Code de la sécurité routière, ou prévu au manuel intitulé « Tome V—Signalisation routière ».

**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   |
|------|----------|----------|----------|
| 2023 | 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 24 février 2025. 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 de juin de l'année 2024 ou au cours du mois de juin de toute année subséquente.

**50.** Le présent décret entre en vigueur le 24 février 2023.

78254

Gouvernement du Québec

## Décret 1530-2022, 10 août 2022

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

### Agents de sécurité — Modification

CONCERNANT le Décret modifiant le Décret sur les agents de sécurité

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 2 de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), il est loisible au gouvernement de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une région déterminée du Québec, dans le champ d'application défini dans ce décret;

ATTENDU QUE le gouvernement a édicté le Décret sur les agents de sécurité (chapitre D-2, r. 1);

ATTENDU QUE, en vertu du premier alinéa de l'article 6.1 de la Loi sur les décrets de convention collective, les articles 4 à 6 de cette loi s'appliquent à toute demande de modification;