

# Gazette officielle du Québec

**Partie 2**  
**Lois et règlements**



**Éditeur officiel  
du Québec**

## PARTIE 2

### AVIS AU LECTEUR

La *Gazette officielle du Québec* Partie 2 intitulée: « Lois et règlements » est publiée tous les mercredis en vertu de la Loi de la législature (L.R.Q., c. L-1) et du Règlement concernant la *Gazette officielle du Québec* (A.C. 16-78 du 5 janvier 1978).

La Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* contient:

- a) les projets de règlement et les règlements du gouvernement, de ses ministères et des organismes gouvernementaux au sens de l'article 2 de l'Annexe de la Charte de la langue française (L.R.Q., c. C-11) dont la loi exige la publication ou dont la publication est requise par le gouvernement;
- b) les projets de règlement et les règlements des autres autorités réglementantes dont la loi exige la publication et qui sont soumis à l'approbation du gouvernement;
- c) les avis d'approbation et les avis d'adoption des règlements mentionnés aux sous-paragraphes a et b;
- d) les arrêtés en conseil et les décisions du Conseil du Trésor dont la publication est requises par la loi ou par le gouvernement;
- e) les règles de pratique et les règles de procédure d'un tribunal dont la Loi exige la publication;

- f) les proclamations concernant la mise en vigueur des lois;
- g) les lois après leur sanction et avant leur publication dans le recueil annuel des lois.

Une version anglaise des lois, des règlements et des projets de règlements publiés dans la Partie 2 fait l'objet d'une publication distincte intitulée: « LAWS AND REGULATIONS » qui paraîtra au moins 2 fois par mois.

Il est possible d'obtenir un tiré-à-part de tout règlement ou de tout texte réglementaire publié dans le présent numéro en s'adressant à l'Éditeur officiel du Québec qui indiquera le tarif sur demande.

On peut consulter la *Gazette officielle du Québec* Partie 2 dans la plupart des bibliothèques et dans tous les palais de justice.

Le prix d'un abonnement annuel à la *Gazette officielle du Québec* Partie 2 est de \$45.

*L'Éditeur officiel du Québec,*  
CHARLES-HENRI DUBÉ.

---

Pour toute demande de renseignements concernant la publication d'avis, veuillez communiquer avec:

Georges LAPIERRE  
*Gazette officielle du Québec*  
Tél. (418) 643-5195

Tirés-à-part ou abonnements:

Service commercial  
Tél. (418) 643-5150

Adresser toute correspondance au:

**Bureau de l'Éditeur officiel du Québec**  
**1283, ouest boul. Charest**  
**Québec, Qué.**  
**G1N 2C9**

## LOIS ET RÈGLEMENTS

### Arrêté(s) en conseil

**A.C. 2896-79, 24 octobre 1979**

LOI SUR LES DETTES ET EMPRUNTS  
MUNICIPAUX ET SCOLAIRES  
(L.R.Q., c. D-7)

**Emprunts municipaux et scolaires — Taux maximum  
d'intérêt**

Présent: Le lieutenant-gouverneur en conseil.

CONCERNANT le taux de l'intérêt des emprunts municipaux et scolaires.

ATTENDU QU'en vertu de l'article 50 de la Loi sur les dettes et emprunts municipaux et scolaires, (L.R.Q., chapitre D-7), le gouvernement fixe, à l'occasion, le taux maximum de l'intérêt qu'une municipalité peut payer sur un emprunt;

ATTENDU QUE ce taux maximum a été fixé à 13¼% par l'arrêté en conseil numéro 2579-79 du 19 septembre 1979;

ATTENDU QUE la Commission municipale du Québec, par une résolution du 11 octobre 1979, recommande que ce taux maximum soit fixé à 14¼%;

ATTENDU QU'il y a lieu d'augmenter ce taux maximum;

IL EST ORDONNÉ, sur la proposition du ministre des Affaires municipales:

QUE le taux maximum de l'intérêt qu'une municipalité peut payer sur un emprunt soit fixé à 14¼% conformément à l'article 50 de la Loi sur les dettes et emprunts municipaux et scolaires (L.R.Q., chapitre D-7);

QUE le présent arrêté remplace l'arrêté en conseil numéro 2579-79 du 19 septembre 1979;

QUE le présent arrêté ait effet à compter de la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

*Le greffier du Conseil exécutif,*  
LOUIS BERNARD.



**A.C. 2932-79, 24 octobre 1979****LOI SUR LES PARCS**  
(L.R.Q., c. P-9)**Parc du Mont-Orford — Réglementation applicable**

Présent: Le lieutenant-gouverneur en conseil.

CONCERNANT le Règlement relatif au Parc du Mont-Orford.

ATTENDU QU'en vertu de l'article 9 de la Loi sur les parcs (L.R.Q., chapitre P-9), le gouvernement peut adopter des règlements pour:

- a) assurer la protection et la conservation du milieu naturel et de ses éléments;
- b) déterminer dans quelle mesure et à quelles fins le public est admis;
- c) fixer les conditions auxquelles doit se conformer une personne qui séjourne, circule ou se livre à une quelconque activité et les droits qu'elle doit payer;
- d) prohiber ou réglementer le port et le transport d'armes, d'instruments de chasse ou d'agrès de pêche;
- e) prohiber ou réglementer l'utilisation d'embarcations, d'aéronefs, de motoneiges ou de tout autre véhicule;
- f) prohiber complètement ou partiellement la pêche et déterminer les conditions auxquelles la pêche est permise;
- g) réglementer le transport et la possession d'animaux ou de poissons;
- h) prohiber ou réglementer l'affichage;
- i) assurer l'ordre et la propreté, le bien-être et la tranquillité des usagers;
- j) déterminer les différentes activités récréatives qui peuvent être prohibées;
- k) fixer les conditions de participation aux activités récréatives;
- l) permettre, aux conditions qu'il détermine, la location d'immeubles, pour fins d'hébergement, de restauration ou de commerce nécessaire aux usagers;
- m) prohiber ou réglementer l'exploitation de commerce;
- n) déterminer les cas où une personne peut être éloignée ou expulsée;
- o) déterminer les pouvoirs et devoirs des employés;

ATTENDU QU'il y a lieu de remplacer l'arrêté en conseil 746 du 21 juin 1950 concernant certains règlements relatifs au Parc du Mont-Orford, modifié par l'arrêté en conseil 684 du 24 février 1971.

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la proposition du ministre du Loisir, de la Chasse et de la Pêche:

QUE le « Règlement relatif au Parc du Mont-Orford » annexé au présent arrêté en conseil, soit adopté.

QUE les arrêtés en conseil 746 du 21 juin 1950 et 684 du 24 février 1971 soient remplacés par le règlement ci-annexé.

*Le greffier du Conseil exécutif,*  
LOUIS BERNARD.

## Règlement relatif au Parc du Mont-Orford

Loi sur les parcs  
(L.R.Q., c. P-9, par. a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k,  
l, m, n, o, a. 9)

### Section I

#### DÉFINITIONS

##### 1. Définitions:

Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, les mots et expressions suivants signifient:

- a) « camping rustique »: le camping pratiqué sur un emplacement offrant seulement les services d'eau potable et sanitaire. Un tel terrain comporte généralement douze (12) emplacements;
- b) « refuge communautaire »: mode d'hébergement permettant le séjour de groupe d'usagers se situant généralement entre 8 et 20. Le logement est offert dans une construction complètement fermée et n'offre que le service d'eau potable et sanitaire. La bâtisse ne comporte pas de lit ni de division intérieure et est équipée strictement d'un poêle, d'une table et de bancs;
- c) « animaux de compagnie »: tout animal domestique ou tout animal sauvage apprivoisé qui appartient et tient généralement lieu de compagnon à une personne ou à un groupe de personnes;
- d) « zone de conservation »: zone affectée principalement à l'interprétation de la nature et dont la vocation est de préserver les secteurs les plus fragiles du parc.

### Section II

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 2. Aucune personne ne peut abattre, mutiler ou prélever du parc un arbre, arbuste, plante herbacée ou partie de ceux-ci. Cependant, la cueillette de ces végétaux ou partie de ceux-ci est autorisée uniquement pour des fins de consommation alimentaire sur les lieux.
- 3. Aucune personne ne peut abattre, mutiler ou capturer un animal dans le parc.
- 4. Dans le parc, une personne doit s'abstenir:
  - a) d'introduire des arbres, arbustes, plantes herbacées;
  - b) de molester, déranger, nourrir ou apprivoiser les animaux ou introduire des animaux d'espèces exotiques;
  - c) de peindre, altérer ou prélever les roches, rochers ou autres formations naturelles;
  - d) de jeter des déchets et débris ailleurs que dans les endroits prévus à cette fin;
  - e) de détériorer ou briser des biens meubles ou immeubles appartenant au gouvernement;
  - f) de jeter le charbon de bois ou ses résidus ailleurs que dans les récipients prévus à cette fin.
- 5. Tout usager du parc est tenu de se conformer au plan d'urgence établi par le surintendant du parc en cas de recherche pour venir en aide aux personnes en détresse ou lors de lutte contre un incendie ou de tout autre sinistre.
- 6. L'admission du public à une partie ou à l'ensemble du parc peut être interdite lorsqu'il y a danger pour sa sécurité dû à des risques d'incendie ou tout autre sinistre. Le cas échéant, les parties du parc interdites au public seront indiquées au poste d'accueil.

- 7.** a) La circulation ou les déplacements dans les zones de conservation sont permis seulement sur les sentiers ou dans les endroits identifiés et aménagés à cette fin tel qu'il appert à la carte de zonage en annexe.
- b) Durant la période hivernale, la circulation ou les déplacements dans les ravages du Cerf de Virginie sont permis seulement dans le cadre d'un programme éducatif offert par le surintendant du parc du Mont-Orford.
- 8.** Les activités telles que la baignade, la plongée sous-marine, le pique-nique, la villégiature, la voile, le canotage, le canot-camping ou autres activités nautiques non motorisées, l'escalade, la randonnée pédestre, le cyclisme, le ski de randonnée, le ski alpin, le patinage, la glissade, le golf sont offertes dans le parc.
- 9.** Le surintendant du parc doit délivrer à la personne qui désire pratiquer une activité offerte dans un secteur autre que celui désigné ou une activité non prévue à l'article 8, une autorisation spéciale, dans les cas où cette activité n'entre pas en conflit avec la conservation du milieu, la sécurité et la tranquillité des usagers.
- 10.** Il est interdit dans le parc de laisser un feu sans surveillance et aucun feu n'est autorisé sur la plage.
- 11.** Toute personne doit se conformer aux limites de vitesse indiquées sur les routes situées à l'intérieur du parc et stationner son véhicule dans les endroits aménagés et identifiés à cette fin au poste d'accueil.
- 12.** Tout employé mandaté à cette fin par le surintendant du parc ou son représentant peut exiger d'une personne qui accède ou circule dans le parc pour fins de travail, une autorisation écrite démontrant qu'elle est effectivement affectée à un tel travail.
- 13.** Une personne ne peut être en possession d'instruments de chasse dans le parc à moins que l'instrument de chasse ne soit scellé par le surintendant du parc ou son représentant.
- 14.** L'utilisation de motoneiges pour des fins récréatives est interdite dans le parc.
- 15.** Dans le parc, l'utilisation de motocyclette, de vélomoteur et de véhicule dit « tout terrain » par tout usager n'est autorisée qu'aux endroits définis et aménagés à la circulation automobile, sauf pour les employés du parc dans l'exercice de leur fonction.
- 16.** Le transport et la possession d'animaux de compagnie sont permis dans les limites du parc seulement aux endroits et aux conditions qui suivent:
- a) pour la portion de la route 141 qui traverse une section du parc;
- b) pour les chiens d'aveugles qui accompagnent leur maître;
- c) pour les chiens limiers utilisés lors d'activités de secourisme;
- d) pour les animaux de bât ou de trait utilisés lors de travaux d'aménagement ou lors de programmation spécifiquement prévue à cette fin par le surintendant du parc.
- 17.** Tout affichage est prohibé dans le parc à l'exception de l'affichage relatif aux activités et services offerts dans le parc.
- 18.** L'usager est tenu de respecter la date de retour fixée pour les activités auxquelles il s'est enregistré.
- 19.** Pour exploiter un commerce, tout individu doit conclure un protocole d'entente avec le ministre. Les protocoles d'entente permis sont les suivants:
- a) pour le contrat de concession de casse-croûte et de dépanneur qui inclut la location d'embarcations;
- b) pour le contrat de gestion de l'activité de ski alpin;
- c) pour le contrat de gestion de l'activité de golf;
- d) pour le contrat de location de la base de plein air Jouvence;
- e) pour le contrat de location du Centre d'Art Orford;

f) pour la location des terrains des tours de télécommunication.

**20.** Toute forme de commerce itinérant ou sollicitation est prohibée à l'intérieur des limites du parc.

**21.** Les pouvoirs et devoirs du surintendant du parc établis aux articles 5, 7*b*, 9, 16*d*, 51, sont les suivants:

- a) établir un plan d'urgence;
- b) offrir des programmes éducatifs;
- c) délivrer des autorisations spéciales pour la pratique de certaines activités;
- d) exiger d'une personne qui travaille à l'intérieur du parc, une autorisation écrite démontrant qu'elle est affectée à un tel travail;
- e) sceller des instruments de chasse;
- f) programmer l'utilisation d'animaux de bât ou de trait.

**22.** Toute personne qui désire louer un emplacement de camping doit s'enregistrer auprès du préposé au poste d'accueil.

**23.** Sur les terrains de camping situés dans le parc, le nombre maximum d'occupants par emplacement de camping est de six (6).

**24.** L'usager peut occuper un emplacement de camping pour une période maximale de 7 jours consécutifs et tout renouvellement de location de l'emplacement à l'intérieur de cette période doit se faire avant 10 heures aux endroits désignés à cette fin.

**25.** L'équipement de camping doit être installé à plus de 20 pieds de tout autre équipement voisin là où les emplacements ne sont pas délimités.

**26.** Les prises d'eau, d'électricité ou d'égout disponibles sur l'emplacement de camping sont réservées le cas échéant, exclusivement au locataire et aucun raccordement de ces services n'est permis.

**27.** La consommation de boissons alcooliques n'est permise qu'aux emplacements de camping.

**28.** Les déchets et débris de toutes sortes doivent être déposés dans les sacs et autres contenants fournis à cet effet.

**29.** L'emplacement de camping doit être libéré avant 14 heures dans le cas de non-renouvellement.

**30.** Le camping, les feux et le pique-nique sont permis seulement aux endroits désignés et aménagés à cette fin.

**31.** L'usager doit laisser tout lieu qu'il a occupé et tout équipement qu'il a utilisé dans un état d'ordre et de propreté.

**32.** Sur le terrain de camping, les déplacements en motocyclette, en vélomoteur ou en véhicule dit « tout terrain » sont permis uniquement pour se rendre à l'emplacement de camping ou pour sortir du terrain de camping, sauf pour les employés du parc dans l'exercice de leur fonction.

**33.** a) Un seul véhicule automobile peut être stationné par emplacement de camping. Tout véhicule supplémentaire doit être garé dans les aires de stationnement spécialement aménagées à cette fin.

b) Malgré les dispositions du paragraphe *a*, il est permis de stationner à l'emplacement de camping un second véhicule utilitaire lorsque le mode d'hébergement consiste en une maison mobile.

### Section III

#### ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES

**34.** La baignade est permise seulement aux endroits aménagés à cette fin et identifiés au poste d'accueil.

**35.** La baignade n'est autorisée qu'à l'intérieur des bouées lorsque les sauveteurs sont en devoir.

**36.** Le port du maillot de bain, pour la baignade, est obligatoire pour tous.

**37.** L'utilisation de tout contenant, métallique ou de verre et la consommation de boissons alcooliques ou de nourriture sont interdits sur la plage.

- 38.** Le canotage et la pêche sont interdits dans la zone de baignade.
- 39.** L'installation des tables à pique-nique est défendue sur la plage.
- 40.** Les déplacements en automobile, en vélomoteur ou en véhicule dit « tout terrain » sont interdits sur la plage.
- 41.** Lors de la baignade, l'utilisation de tout équipement flottant tel que matelas pneumatique, chambre à air, ballon ou tout autre article de flottaison sont prohibés sur l'eau, ainsi que les vêtements de flottaison individuels qui ne sont pas conformes aux normes prescrites par le Règlement sur les petits bâtiments établi par le Décret C.P. 1969-436 du 4 mars 1969.
- 42.** Tout jeu dans ou hors de l'eau pouvant troubler la tranquillité publique ou mettre en cause la sécurité des usagers est prohibé.
- 43.** La plongée sous-marine est prohibée à l'intérieur des aires de baignade et à proximité des rampes de mise à l'eau.
- 44.** Le ski de randonnée et la randonnée pédestre sont restreints aux sentiers aménagés à cette fin. La raquette est permise dans les aires délimitées et identifiées au poste d'accueil.
- 45.** Le skieur de randonnée et le raquetteur dans le parc doivent quitter les sentiers et relais avant le coucher du soleil.
- 46.** Le skieur de randonnée, le raquetteur ou la personne qui emprunte un sentier de randonnée pédestre doit se conformer aux indications et renseignements apparaissant sur les panneaux de signalisation indiquant à l'usager qu'il ne doit pas jeter de déchet, qu'il ne doit pas s'engager dans les sentiers non patrouillés ou fermés ainsi qu'à toute autre indication similaire.
- 47.** Les skis doivent être munis de courroies ou autres dispositifs sécuritaires, lors de la pratique de l'activité de ski alpin.
- 48.** La marche à pied ou l'usage de motoneige, de raquette ou de tout équipement autre que des skis de randonnée est prohibé sur les sentiers de ski de randonnée, sauf pour des fins de secourisme ou d'entretien.
- 49.** Lors d'une excursion de longue randonnée pédestre, l'usager peut séjourner au maximum une nuit sur le même emplacement de camping rustique ou dans un refuge communautaire.
- 50.** Toute personne qui utilise une embarcation dans le parc doit être en possession d'un coussin de sauvetage ou d'un vêtement de flottaison individuel conforme aux normes prescrites par le Règlement sur les petits bâtiments établi par le Décret C.P. 1969-436 du 4 mars 1969.
- 51.** L'utilisation d'embarcation est permise uniquement aux endroits prévus et identifiés à cette fin et est complètement prohibée dans les aires de baignade et sur les étangs de Fer de lance, aux Cerises et Cuvette, à moins qu'elle n'entre dans le cadre d'activités organisées par le surintendant du parc.
- 52.** Les embarcations de moins de 18 pieds ne peuvent contenir plus de trois (3) personnes lorsqu'il s'agit de canot de type amérindien ou de chaloupe et pas plus de deux (2) personnes lorsqu'il s'agit de pédalo.
- 53.** Pour pratiquer le golf, une personne doit satisfaire aux conditions suivantes:
- a) verser un montant d'au plus 15 \$ pour un billet de journée et 250 \$ pour un billet de saison.
  - b) être âgée de 10 ans et plus.
- 54.** Seules les personnes satisfaisant aux conditions de l'article 53, et leur cadet, sont admis sur le parcours du terrain de golf et elle doivent produire leur billet à l'officiel du parcours ou du pro.
- 55.** Il est strictement interdit de partir sur le départ no 10 après 9 heures sans l'autorisation de l'officiel du terrain ou du pro.

**56.** Seules les voitures de golf louées par le concessionnaire du terrain de golf sont autorisées sur le terrain.

**57.** Il est défendu de transporter des boissons alcoolisées à bord des voitures de golf.

**58.** Le port d'un vêtement tel qu'une chemise ou un chandail est de rigueur en tout temps sur le terrain de golf et au Chalet de golf.

**59.** Les expositions d'art et les concerts présentés au Centre d'Art d'Orford sont offerts à un coût d'au plus 10 \$ par personne.

**60.** Aucune forme de pêche n'est autorisée sur les étangs Fer de lance, aux Cerises et Cuvette ainsi que sur tout cours d'eau.

#### Section IV

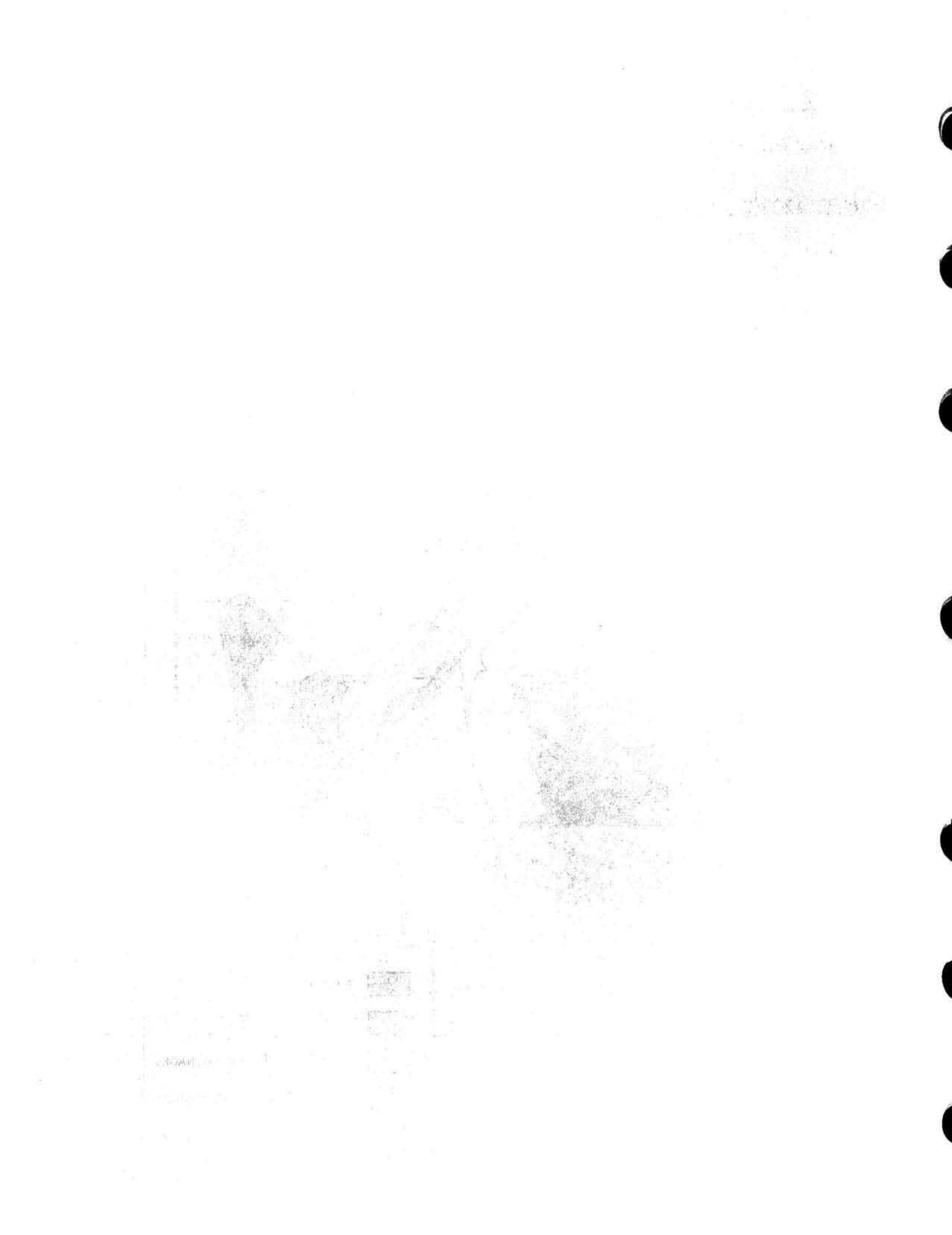
#### DISPOSITIONS FINALES

**61.** Toute personne qui contrevient à l'une ou l'autre des dispositions du présent règlement ou de la Loi sur les parcs (L.R.Q., chapitre P-9) peut être expulsée immédiatement du parc.

**62.** Le présent règlement remplace l'arrêté en conseil 746 du 21 juin 1950 concernant certains règlements relatifs au Parc du Mont-Orford, modifié par l'arrêté en conseil 684 du 24 février 1971.

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





## Conseil du trésor

C.T. 122237, 9 octobre 1979

LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE  
(1978, c. 15)

**Agent de maîtrise en indemnisation — Intégration de certains fonctionnaires**

CONCERNANT un règlement du ministre de la Fonction publique concernant l'intégration de certains fonctionnaires à la classe d'agent de maîtrise en indemnisation.

ATTENDU QU'en vertu de l'article 63 de la Loi sur la fonction publique (1978, chapitre 15) le ministre de la Fonction publique a adopté, le 12 septembre 1979, le règlement ci-joint portant sur l'intégration de certains fonctionnaires à la classe d'agent de maîtrise en indemnisation;

ATTENDU QU'en vertu de l'article 5 de cette loi un tel règlement est soumis à l'approbation du Conseil du trésor et doit être publié à la *Gazette officielle du Québec*;

ATTENDU QUE le Conseil du trésor a considéré l'avis émis par la Commission de la fonction publique aux termes de l'article 30 de cette loi;

LE CONSEIL DU TRÉSOR DÉCIDE:

D'approuver le « Règlement concernant l'intégration de certains fonctionnaires à la classe d'agent de maîtrise en indemnisation » ci-joint, adopté par le ministre de la Fonction publique le 12 septembre 1979.

*Le greffier du Conseil du trésor,*  
PIERRE-YVES VACHON.

## Règlement concernant l'intégration de certains fonctionnaires à la classe d'agent de maîtrise en indemnisation

Loi sur la fonction publique  
(1978, c. 15, a. 63)

### Section I

#### CHAMP D'APPLICATION

1. Le présent règlement s'applique aux fonctionnaires qui le 29 janvier 1979 sont de la classe d'agent de maîtrise en indemnisation en accident du travail, laquelle est prévue à la section 070 du « Règlement de la Commission de la fonction publique numéro 030 concernant le statut particulier des agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés » approuvé par le C.T. 80200 du 8 mai 1974.

### Section II

#### DÉTERMINATION DE LA CLASSE ET DU TRAITEMENT

2. Les fonctionnaires visés à l'article I sont intégrés à la classe d'agent de maîtrise en indemnisation à compter de la date d'entrée en vigueur de la section 070, intitulée « Indemnisation », du « Règlement de classification numéro 030 concernant les agents de maîtrise du personnel de bureau, techniciens et assimilés » adopté par le ministre de la Fonction publique le 15 mars 1979 par l'arrêté ministériel numéro 6-79 et approuvé par le C.T. 118171 du 21 mars 1979.

3. Le traitement du fonctionnaire intégré à l'article 2 est le traitement qu'il détient le 29 janvier 1979.

**Section III****AVIS D'INTÉGRATION**

**4.** Le fonctionnaire intégré est informé de son nouveau classement au moyen du formulaire prévu à cette fin.

**Section IV****DISPOSITION FINALE**

**5.** Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

2596-o

**Arrêté(s) ministériel(s)****A.M., 16 septembre 1979**

LOI CONCERNANT LES VILLAGES  
NORDIQUES ET L'ADMINISTRATION  
RÉGIONALE KATIVIK  
(1978, c. 87)

**Nomination des délégués au conseil**

En vertu de l'article 251 de la Loi concernant les villages nordiques et l'Administration régionale Kativik (1978, chapitre 87), après consultation avec les personnes intéressées, je rends l'arrêté ci-annexé, intitulé « Arrêté relatif à la nomination des délégués au conseil de l'Administration régionale de Kativik ».

Ledit arrêté entrera en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

*Le ministre des Affaires municipales,*  
GUY TARDIF.

**Arrêté relatif à la nomination  
des délégués au conseil de  
l'Administration régionale Kativik**

**1.** Les représentants au conseil de l'Administration régionale Kativik des habitants de certaines des parties de territoire visées au chapitre 12 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois sont les suivants:

- a) Akulivik: Henry Quisak
- b) Aupaluk: Joseph Lucassie
- c) Bellin (Payne Bay): Angantuk Nassak
- d) Inukjuak (Inoucdjouac): Peter Inukpuk
- e) Kangirsualujuak (Port-Nouveau-Québec): Lucas Etok Sr.
- f) Koartac: Mathew Putulik
- g) Kuujuaq: Willie Makiuk
- h) Kuujuarapik (Poste-de-la-Baleine): Peter Crow
- i) Maricourt (Wakehana Bay): Josepi Oisik
- j) Salluit (Saglouc): Paulussie Padlayat
- k) Tasiujak (Baie-aux-Feuilles): Johnny Kritik

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

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

## Avis

### AVIS D'APPROBATION DE RÈGLEMENT

#### CODE DES PROFESSIONS (L.R.Q., c. C-26)

Le président de l'Office des professions du Québec donne avis par les présentes, conformément à l'article 95 du Code des professions, que le « Règlement concernant les autres conditions et modalités de délivrance des permis » adopté par le Bureau de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec et publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 6 juin 1979, aux pages 4105 à 4108, a été approuvé, sur la recommandation du ministre responsable de l'application des lois professionnelles, l'honorable Jacques-Yvan Morin, le 19 septembre 1979, en vertu de l'arrêté en conseil no 2603-79 apparaissant ci-dessous avec le texte du règlement tel qu'il a été approuvé.

En conséquence, ce règlement entre en vigueur le jour de la publication du présent avis à la *Gazette officielle du Québec*.

*Le président de l'Office des professions du Québec,*  
ANDRÉ DESGAGNÉ.

#### A.C. 2603-79, 19 septembre 1979

#### CODE DES PROFESSIONS (L.R.Q., c. C-26)

#### Autres conditions et modalités de délivrance des permis — Psychologues

Présent: Le lieutenant-gouverneur en conseil.

CONCERNANT le Règlement concernant les autres conditions et modalités de délivrance des permis de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec.

ATTENDU QU'en vertu des paragraphes *a* et *i* de l'article 94 du Code des professions (L.R.Q., chapitre C-26), le Bureau de la Corporation professionnelle des psychologues du Québec peut, par règlement, établir des règles concernant la conduite de ses affaires, l'administration de ses biens et déterminer les autres conditions et modalités de délivrance des permis, des certificats de spécialiste ou des autorisations spéciales, notamment en ce qui concerne les stages de formation professionnelle et les examens professionnels;

ATTENDU QUE ledit Bureau, sous l'autorité dudit article, a adopté un « Règlement concernant les autres conditions et modalités de délivrance des permis »;

ATTENDU QUE, conformément au premier alinéa de l'article 95 dudit code, ledit règlement a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 6 juin 1979, aux pages 4105 à 4108, avec avis qu'il sera soumis au lieutenant-gouverneur en conseil pour approbation au moins trente jours après cette publication;

ATTENDU QU'il y a lieu d'approuver ledit règlement tel qu'il a été publié à la *Gazette officielle du Québec*;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre responsable de l'application des lois professionnelles:

QUE le règlement en annexe du présent arrêté en conseil soit approuvé sous le titre de « Règlement concernant les autres conditions et modalités de délivrance des permis ».

*Le greffier du Conseil exécutif,*  
LOUIS BERNARD.

## Règlement concernant les autres conditions et modalités de délivrance des permis

Code des professions  
(L.R.Q., c. C-26, a. 94, par. a et i)

### Section 1

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

- a) « corporation »: la Corporation professionnelle des psychologues du Québec;
- b) « secrétaire »: le secrétaire de la corporation.

**1.02** La Loi d'interprétation (L.R.Q., chapitre I-16) s'applique au présent règlement.

**1.03** Le secrétaire transmet copie du présent règlement au candidat qui fait une demande d'admission à la corporation. De plus, la corporation peut en transmettre le contenu au candidat dans une brochure explicative.

### Section 2

#### MODALITÉS DE DÉLIVRANCE DES PERMIS

**2.01** Une personne doit, pour obtenir un permis, soumettre au secrétaire les documents suivants:

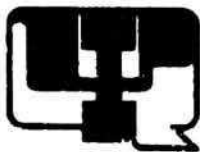
- a) une demande d'admission à la corporation selon la formule prévue à l'annexe 1 dûment complétée;
- b) une attestation qu'elle détient un diplôme reconnu par le gouvernement en vertu du paragraphe a du premier alinéa de l'article 184 du Code des professions ou reconnu équivalent par le Bureau en vertu du paragraphe g de l'article 86 dudit code, ou qu'elle possède une formation reconnue équivalente par le Bureau en vertu du paragraphe h de l'article 86 dudit code;
- c) un relevé officiel complet des notes d'études de niveau universitaire;
- d) une preuve, dans le cas où la loi l'exige, qu'elle possède une connaissance appropriée de la langue officielle déterminée suivant les normes établies à cette fin par règlement du gouvernement;
- e) un chèque visé ou un mandat-poste au montant de 50 \$, couvrant les frais d'ouverture du dossier.

### Section 3

#### DISPOSITION FINALE

**3.01** Le présent règlement entre en vigueur le jour de la publication à la *Gazette officielle du Québec* d'un avis qu'il a été approuvé par le gouvernement.

**CORPORATION PROFESSIONNELLE DES PSYCHOLOGUES DU QUÉBEC**



**DEMANDE D'ADMISSION**

*(Écrire en lettres moulées)*

1. NOM DE FAMILLE ..... PRÉNOMS .....

Si le candidat est une femme mariée, écrire le nom avant le mariage: .....

2. ADRESSE

**DOMICILE** .....  
Numéro ..... rue ..... app. .....

.....  
Ville ..... prov./pays ..... code postal .....

Téléphone (.....) ..... Numéro de téléphone confidentiel   
code régional ..... numéro .....

**BUREAU** .....  
raison sociale de l'employeur (au complet) .....

**Adresse** .....  
Numéro ..... rue ..... app. .....

.....  
Ville ..... prov./pays ..... code postal .....

Téléphone (.....) ..... (.....)  
code régional ..... numéro ..... poste .....

Identifiez dans la liste suivante votre principal secteur de travail actuel en inscrivant le numéro correspondant dans la case ci-dessous:

--	--

**10. PRATIQUE PRIVÉE**

**FONCTION PUBLIQUE**

- 21. fonction publique fédérale:  
bureau des ministères et organismes publics
- 22. fonction publique fédérale:  
centres de détention  
agents de libération conditionnelle
- 23. fonction publique fédérale:  
centres de main-d'oeuvre
- 24. fonction publique provinciale:  
bureaux des ministères et organismes publics
- 25. fonction publique provinciale:  
centres de détention
- 26. fonction publique provinciale:  
centres de main-d'oeuvre
- 27. fonction publique municipale

**ENTREPRISE PRIVÉE**

- 31. institution (ex.: communauté religieuse)
- 32. compagnie et coopérative

**SECTEUR PARA-PUBLIC**

- 41. centre hospitalier
- 42. centre local de services communautaires
- 43. centre de services sociaux
- 44. centre d'accueil
- 45. milieu scolaire — niveau élémentaire
- 46. milieu scolaire — niveau secondaire
- 47. cégep et collège
- 48. université

**50. ÉTUDIANT(E)**

**60. NE TRAVAILLE PAS POUR L'INSTANT**

**90. AUTRE**

3. OCCUPATION ACTUELLE ..... (titre du poste)

4. DATE DE NAISSANCE ..... LIEU DE NAISSANCE .....

5. SEXE F  — M  ÉTAT CIVIL ..... LANGUE MATERNELLE .....

6. LANGUES PARLÉES: Français ; Anglais ; Autres  .....  
spécifiez

LANGUES ÉCRITES: Français ; Anglais ; Autres  .....  
spécifiez

7. CITOYENNETÉ: Citoyen de naissance ; Citoyen d'adoption ; Autre .....  
spécifiez

8. VISA (si non canadien) ; Immigrant  ..... 19.....  
date

9. **FORMATION ACADÉMIQUE UNIVERSITAIRE**  
(Décrivez par ordre chronologique vos études)

Institution	Date (de – à)	Grade obtenu	Sigle
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

10. **STAGES**

Au cours de votre formation, avez-vous fait un stage d'entraînement pratique en psychologie? oui  non

Si oui pendant combien d'heures? .....

Endroit ..... Supervision .....

11. **THÈSE**

Titre de la thèse ou du mémoire	Nom du directeur	Université
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

Date de dépôt de la thèse ou du mémoire. ....

12. **EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE EN PSYCHOLOGIE**

Noms et adresses des employeurs (En commençant par le dernier.)	Date (de – à)	Poste occupé
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....
.....	.....	.....

13. **DÉCLARATION**

Une fausse déclaration rend la demande invalide et une admission obtenue ainsi par de fausses représentations sera automatiquement annulée.

Je demande mon admission comme psychologue et j'atteste que les renseignements que j'ai donnés sont exacts.

## Projet(s) de règlement(s)

### PROJET DE MODIFICATION

#### Camionnage — Québec

Le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, monsieur Pierre Marc Johnson, donne avis par les présentes, conformément à la Loi des décrets de convention collective (S.R. 1964, chapitre 143), que les parties contractantes à la convention collective de travail relative à l'industrie du camionnage dans la région de Québec, rendue obligatoire par le Décret 952 du 11 mars 1970, lui ont présenté une requête à l'effet de soumettre à l'approbation et à la décision du lieutenant-gouverneur en conseil les modifications suivantes audit décret:

Remplacer les parties I et II par les suivantes:

#### « Partie I

#### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

##### I-1. Définitions:

- I-1.01** « Aide »: désigne le salarié qui assiste le chauffeur pour surveiller et transporter des marchandises sans toutefois conduire le camion, même occasionnellement.
- I-1.02** « Chauffeur »: détenteur d'un permis de chauffeur ou de conducteur conformément au Code de la route.
- I-1.03** « Chauffeur de camion-citerne »: conducteur d'un camion-citerne.
- I-1.04** « Chauffeur de camion ordinaire »: conducteur d'un camion de 2 essieux.
- I-1.05** « Chauffeur de camion tandem »: conducteur d'un camion de plus de 2 essieux.
- I-1.06** « Chauffeur déménageur »: salarié dont les fonctions consistent au chargement, déchargement d'effets mobiliers et à la conduite de tout véhicule équipé pour le déménagement.
- I-1.07** « Chauffeur de fardier »: conducteur d'un tracteur auquel est attachée une pièce d'équipement, genre fardier remorque surbaissée avec col de cygne.
- I-1.08** « Chauffeur de fardier type Nicolas »: conducteur d'un tracteur auquel est attachée une pièce d'équipement genre fardier avec plate-forme surbaissée et suspension hydraulique de type spécialisé genre « Nicolas ».
- I-1.09** « Chauffeur de machinerie lourde ou de véhicule de déneigement »: salarié qui conduit des machineries lourdes ou un véhicule spécialement équipé pour le déneigement, tel tracteur, chargeuse, chenillette, bouteur, souffleuse, niveleuse, camion ou jeep équipé d'un chasse-neige, etc.
- I-1.10** « Chauffeur de remorque auto-commande »: conducteur d'une remorque auto-commande.
- I-1.11** « Chauffeur de remorque-citerne »: conducteur d'un équipement, genre remorque-citerne.
- I-1.12** « Chauffeur de tracteur semi-remorque »: conducteur d'un tracteur semi-remorque.
- I-1.13** « Chauffeur de train »: conducteur d'un tracteur tirant plus d'une remorque.
- I-1.14** « Commis de bureau »: salarié dont les fonctions principales consistent dans la tenue, la garde ou le classement des registres, écrits ou documents nécessaires au fonctionnement d'une entreprise de l'industrie du camionnage.
- I-1.15** « Conducteur de chariot automoteur »: conducteur d'un véhicule moteur connu sous le nom de chariot élévateur.
- I-1.16** « Conducteur de grue mobile »: conducteur d'une pièce d'équipement genre automotrice de type Austin-Western.
- I-1.17** « Conducteur de grue type bull moose »: conducteur d'un équipement genre grue bélière.
- I-1.18** « Contremaître »: salarié dont la fonction est d'engager et de congédier le personnel et d'en diriger et coordonner le travail.

**1-1.19** « Déménageur de machinerie »: salarié affecté au déménagement de machines industrielles ou de machinerie électronique.

**1-1.20** « Emballeur »: salarié affecté à l'emballage de meubles, de marchandises ou de tout autre effet.

**1-1.21** « Employeur »: tout individu, société, firme ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié. Cette expression comprend de plus tout employeur qui fait exécuter un travail par un salarié suite à un contrat de location de personnel intervenu avec une personne qui loue les services d'un salarié.

**1-1.22** « Employeur professionnel »: un employeur qui, habituellement, a à son emploi des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet du présent décret. Cette expression comprend de plus tout employeur qui fait habituellement exécuter un travail par un salarié suite à un contrat de location de personnel intervenu avec une personne qui loue les services d'un salarié.

**1-1.23** « Homme de machinerie en charge »: responsable du transport de machinerie électronique ou de machines industrielles.

**1-1.24** « Industrie du camionnage »: industrie des personnes, sociétés ou corporations qui se chargent pour autrui et moyennant considération pécuniaire du transport de marchandises ou de tous autres produits ou objets transportables.

**1-1.25** « Manutentionnaire »: salarié affecté au chargement et au déchargement des camions ou dont les attributions régulières sont de travailler aux travaux d'entreposage et plate-forme.

**1-1.26** « Mécanicien »: salarié dont la fonction principale est l'entretien des véhicules de son employeur.

**1-1.27** « Pointeur »: salarié dont les fonctions consistent en la vérification et l'enregistrement de la marchandise, accusé de réception et de l'expédition, y compris le travail de bureau attaché auxdites fonctions mais à l'exclusion du travail de commis de bureau.

**1-1.28** « Salarié »: tout ouvrier travaillant dans l'industrie du camionnage de toute entreprise ou commerce régi par le présent décret, qui exécute individuellement, en équipe ou en société, un travail régi par le présent décret et en outre toute personne travaillant à salaire ou à commission pour le compte d'un employeur professionnel. Ce terme désigne enfin tout salarié ou artisan qui loue à autrui ses services et ceux de son camion pour l'exécution d'un travail régi par le présent décret.

**1-1.29** « Sténodactylo et/ou secrétaire dactylo »: salarié dont la fonction principale consiste à prendre en note, préparer ou transmettre la correspondance, les documents ou les pièces nécessaires au fonctionnement d'une entreprise de l'industrie du camionnage.

**1-1.30** « Transport sur route régulière »: transport d'un point à l'autre ou de plusieurs points à d'autres points qui s'exécute à des intervalles réguliers suivant des trajets convenus à l'avance et approximativement aux mêmes heures ou journées à chaque semaine suivant des périodes préalablement désignées et suivant un permis de la Commission des transports du Québec obtenu à cette fin.

## **I-II Champ d'application territorial, professionnel et exceptions:**

**1-2.01** Le champ d'application territorial du présent décret s'étend:

- a) aux districts électoraux ci-après énumérés, tels qu'ils étaient délimités le 1<sup>er</sup> janvier 1979 en vertu de la Loi de la division territoriale, S.R.Q. 1964, chapitre 5:

Charlesbourg,  
Chauveau,  
Jean-Talon,  
Lévis,  
Limoilou,  
Louis-Hébert,  
Montmorency,  
Taschereau,  
Vanier.

- b) aux municipalités suivantes comprises dans chacun des districts électoraux ci-après énumérés tels qu'ils étaient délimités le 1<sup>er</sup> janvier 1979 en vertu de la Loi de la division territoriale, S.R.Q. 1964, chapitre 5:

**District électoral de Beauce-Nord:**

Scott, Saint-Bernard, Saint-Bernard paroisse, Saint-Elzéard, Saint-Elzéard-de-Beauce, Saint-Étienne, Saint-Étienne-de-Breakeyville, Sainte-Hénédine, Saint-Henri, Saint-Isidore, Saint-Isidore paroisse, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Lambert-de-Lauzon, Saint-Louis-de-Pintendre, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie.

**District électoral de Bellechasse:**

Saint-Raphaël, Saint-Raphaël paroisse, Saint-Vallier, Saint-Vallier paroisse, Armagh, Honfleur, La Durantaye, Saint-Anselme, Saint-Anselme paroisse, Saint-Cajétan-d'Armagh, Saint-Charles, Saint-Charles-Boromé paroisse, Sainte-Claire, Saint-Damien-de-Buckland, Saint-Étienne-de-Beaumont, Saint-Gervais-et-Protais, Saint-Lazarre, Saint-Malachie, Saint-Michel, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée.

**District électoral de Charlevoix:**

Beaupré, Saint-Anne-de-Baupré, Saint-Ferréolles-Neiges, Saint-Joachim.

- c) **District électoral de Lotbinière:**

Saint-Gilles, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Octave-de-Dosquet, Sainte-Patrice-de-Beaurivage, Sainte-Patrice-de-Beaurivage paroisse, Laurier-Station, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur-d'Issoudun, Saint-Agapit-de-Beaurivage, Saint-Agapitville, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Croix, Sainte-Croix paroisse, Saint-Flavien, Saint-Flavien paroisse.

**District électoral de Montmagny-L'Islet:**

Berthier-sur-Mer, Saint-François-de-Sales-de-la-Rivière-du-Sud (Montmagny), Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud (Montmagny).

**District électoral de Portneuf:**

Cap-Santé, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pointe-aux-Trembles (entre Neuville et Donnacona), Pont-Rouge, Saint-Basile, Saint-Basile-Sud, Sainte-Jeanne-de-Pont-Rouge, Saint-Raymond, Saint-Raymond paroisse.

**1-2.02** Le champ d'application professionnel du présent décret comprend tous les employeurs et les employeurs professionnels oeuvrant dans l'industrie du camionnage, sauf ceux visés par les parties 2 et 3 du présent décret, qu'ils soient ou non détenteurs de permis de la Commission des transports du Québec, résidant ou ayant leur place d'affaires ou qui exercent une activité dans le territoire couvert par le champ d'application du présent décret et en outre tous les salariés au service desdits employeurs dont la fonction est définie dans la présente partie, tant pour le travail effectué à l'intérieur du champ d'application territorial ou d'un point situé à l'intérieur du champ d'application territorial à tout point situé à l'extérieur, ou d'un point situé à l'extérieur du champ d'application territorial à tout point situé à l'intérieur.

**1-2.03** Le présent décret ne s'applique pas:

- a) aux contremaîtres;
- b) aux salariés qui exécutent un travail visé par la Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (1968, chapitre 45 et amendements);
- c) aux employeurs et à leurs salariés pour la partie de leurs activités qui a trait au transport sur route régulière en vertu d'un permis de la Commission des transports du Québec entre un endroit situé dans les limites du champ territorial et tout endroit situé à l'extérieur dudit champ d'application territorial du présent décret. Les opérations qui complètent le transport sur route régulière et qui comprennent la cueillette et la livraison de marchandises sont également des opérations non assujetties au présent décret en autant qu'elles sont effectuées par l'entreprise qui fait le transport de ces marchandises sur route régulière.

**1-III. Durée du travail:**

**1-3.01** La semaine normale de travail est étalée du lundi au vendredi. Elle ne doit pas excéder 45 heures sauf pour les sténodactylos et les employés de bureau pour lesquels elle ne doit pas excéder 35 heures.

**1-3.02** La journée normale de travail est de 9 heures sauf pour les sténodactylos et les employés de bureau pour lesquels elle est de 7 heures.

**1-3.03** Lorsqu'il s'agit d'employeurs travaillant pour des clients en vertu de contrats écrits ou verbaux sur une base annuelle, la semaine normale de travail peut être étalée du mardi au samedi à la condition que cette semaine normale de travail soit stable et ne varie pas. Un avis de changement doit être transmis au préalable au Comité paritaire. À défaut par l'employeur de donner un tel avis, l'horaire habituel du salarié est réputé s'exécuter du lundi au vendredi.

**1-3.04** La période pour les repas est d'au moins 30 minutes et d'au plus 60 minutes ininterrompues. Le repas du midi peut être pris entre 11 heures 30 et 13 heures 30 et le repas du soir entre 17 heures et 19 heures.

**1-3.05** L'employeur doit accorder une période de repos avec paie de 15 minutes le matin et de 15 minutes l'après-midi à ses salariés.

**1-3.06** Le salarié doit toucher son salaire normal à compter du moment où il se présente au travail à la demande de son employeur ou lorsqu'il attend ses instructions ou voyage ou qu'il exécute toute tâche qui lui est confiée. Le temps ainsi consacré est réputé faire partie de la journée normale de travail.

**1-3.07** Sauf lorsqu'il y a une interruption de travail dans un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité minimale de 4 heures consécutives de paie au salaire horaire normal pour chaque jour où il se présente au travail, à moins que l'employeur ou son représentant ne l'avise de ne pas se présenter au travail.

**1-3.08** Lorsqu'un salarié doit se présenter à un endroit situé à l'extérieur d'un rayon de 40 km (25 milles) mais moins de 64 km (40 milles) de son lieu de travail habituel, il doit recevoir l'équivalent d'une heure à son taux normal de salaire pour chaque jour en guise d'indemnité de déplacement.

**1-3.09** Le salarié qui est rappelé au travail dans les 3 heures qui suivent la fin de sa période ordinaire de travail a droit à une indemnité minimale de 3 heures de salaire majorées de 50%. Tout prolongement dans les heures de travail qui suit la fin de la période ordinaire de travail ne sera pas considéré comme un rappel au travail au sens du présent article.

**1-IV. Heures supplémentaires:**

**1-4.01** Les heures effectuées en plus ou en dehors de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail entraînent une majoration de cinquante pour cent (50%) de la rémunération horaire réelle que touche le salarié. À la fin des heures supplémentaires, l'employeur doit accorder au salarié une période de repos de huit (8) heures consécutives.

**1-4.02** Tout travail exécuté le dimanche entraîne une majoration de salaire de cent pour cent (100%).

**1-4.03** Tout travail effectué un jour férié, chômé et payé ou un jour auquel un jour férié a été reporté conformément à l'article 1-6.02 du présent décret, entraîne une majoration de cinquante pour cent (50%) de la rémunération horaire réelle que touche le salarié. Cette rémunération doit être accordée en plus de l'indemnité afférente au jour férié et chômé.

**1-4.04** L'indemnité minimale pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche, un jour férié chômé et payé ainsi que le samedi, ou le lundi pour les salariés visés par le paragraphe 1-3.03, est de quatre (4) fois la rémunération horaire réelle que touche le salarié, majorée conformément aux clauses applicables aux heures supplémentaires contenues dans le présent décret.

**1-4.05** La rémunération horaire réelle que touche tout salarié qui est au service de son employeur pendant une période continue de plus de 9 heures, même si cette période chevauche 2 journées civiles, doit être majorée pour la période travaillée excédant 9 heures, de cinquante pour cent (50%), sauf pour les salariés oeuvrant au transport de la neige à l'exécution de contrats conclus entre leurs employeurs et des municipalités.

**I-V. Taux horaires:**

**1-5.01** Le salaire horaire minimal ou le salaire hebdomadaire minimal est le suivant:

	<i>À l'entrée en vigueur du décret</i>	<i>Au 1<sup>er</sup> janvier 1980</i>
Aide .....	4,90 \$	5,39 \$
Chauffeur .....	5,25	5,78
Chauffeur de camion-citerne .	5,30	5,83
Chauffeur de camion ordinaire .	5,25	5,78
Chauffeur de camion tandem .	5,30	5,83
Chauffeur déménageur .....	5,25	5,78
Chauffeur de fardier .....	5,55	6,11
Chauffeur de fardier type Nicolas .....	6,05	6,66
Chauffeur de machinerie lourde ou de véhicule de dénégement .....	6,05	6,66
Chauffeur de remorque autocommande .....	5,55	6,11
Chauffeur de remorque-citerne	5,40	5,94
Chauffeur de tracteur semi-remorque .....	5,35	5,89
Chauffeur de train .....	5,40	5,94
Conducteur de chariot automoteur .....	5,19	5,71
Conducteur de grue mobile ..	5,84	6,42
Conducteur de grue type bull moose .....	5,29	5,82
Déménageur de machinerie ..	5,38	5,92
Déménageur de piano .....	5,38	5,92
Emballeur .....	5,10	5,61
Homme de machinerie en charge .....	5,63	6,19
Manutentionnaire .....	5,19	5,71
Mécanicien .....	6,15	6,77
Pointeur .....	5,19	5,71
Commis de bureau .....	155,00 \$ par semaine	171,00 \$ par semaine
Sténodactylo et/ou secrétaire dactylo .....	175,00 \$ par semaine	193,00 \$ par semaine

**1-5.02** Les salariés dont les fonctions habituelles et régulières consistent à effectuer du transport les obligeant à s'éloigner à une distance de 80 km (50 milles) ou plus du lieu de la place d'affaires de leur employeur, peuvent être rémunérés au kilomètre parcouru plutôt qu'à l'heure, aux conditions suivantes:

- un employeur ne peut valablement, pendant la durée d'un contrat de louage de service avec un salarié, le rémunérer simultanément ou successivement suivant un taux à l'heure ou un taux au kilomètre parcouru à sa discrétion. Le mode de rémunération à l'heure ou au kilomètre parcouru prévu lors de l'engagement, doit demeurer en vigueur pendant toute sa durée et ne peut subséquemment être modifié qu'avec l'autorisation du Comité paritaire;
- à la date d'entrée en vigueur du présent décret, le chauffeur doit recevoir pour ses services, comme minimum, 0,15 \$ pour chaque 1,6 kilomètre (mille) parcouru, et l'aide 0,12 \$ pour chaque 1,6 kilomètre (mille) parcouru. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1980, ces montants seront majorés à 0,16½ \$ pour le conducteur et à 0,13½ \$ pour l'aide;
- pour le calcul de l'indemnité due pour les jours fériés, chômés et payés, on doit tenir compte de la journée normale de travail telle que déterminée à l'article 1-3.02 du présent décret et du taux à l'heure prévu par les salariés accomplissant le genre de travail effectué par le salarié rémunéré au kilomètre;
- le salarié rémunéré au kilomètre a droit à tous les autres avantages contenus dans le présent décret qui ne sont pas incompatibles avec son mode de rémunération.

**1-5.03** Lorsqu'un salarié, de façon irrégulière, commence à travailler entre 17 heures et minuit, son employeur doit lui verser une prime de 0,15 \$ pour chaque heure de sa journée normale.

**1-5.04** Lorsqu'un salarié, de façon irrégulière, commence à travailler entre minuit et 6 heures, son employeur doit lui verser une prime équivalente à 50% de son salaire pour chaque heure effectuée entre minuit et 6 heures sauf pour les salariés oeuvrant au transport de la neige; ces heures ne sont pas réputées être des heures de la journée normale.

**1-5.05** Lorsqu'un salarié, de façon régulière, commence à travailler entre 18 heures et 6 heures, son employeur doit lui verser une prime de 0,20 \$ pour chaque heure de sa journée normale.

**1-5.06** Le salarié qui est temporairement muté pour 1 jour ou plus de son emploi ordinaire à un emploi pour lequel cette partie stipule un salaire plus élevé, doit recevoir ce salaire pour toute la période de sa mutation. Cependant, le salarié qui est temporairement muté à un emploi pour lequel cette partie stipule un salaire inférieur à son salaire habituel, ne doit subir aucune diminution de salaire.

**1-5.07** Lorsqu'un salarié est à l'extérieur d'un rayon de 80,465 km (50 milles) de Québec, le coût de ses repas doit lui être remboursé à raison de 3,00 \$ pour le dîner et 3,00 \$ pour le souper.

**1-5.08** Lorsqu'un salarié doit coucher à l'extérieur de son domicile, ses frais de séjour doivent être calculés à compter du moment de son départ jusqu'au moment de son retour et ils doivent lui être remboursés de la façon suivante:

Chambre .....	14,00 \$
Pour chaque repas .....	3,75

**1-5.09** À l'extérieur, le temps alloué pour chaque repas est d'une heure. Lorsque le repas est pris sur la propriété d'un client, la période de temps allouée est identique à celle qui est réservée au repas pour les salariés de ce client, mais elle ne doit pas excéder 1 heure ni être inférieure à une demi-heure.

**1-5.10** À l'extérieur, lorsqu'un salarié commence à travailler entre 19 heures et minuit, l'employeur doit lui verser 2,00 \$ pour un repas, ou 1,50 \$ si le salarié commence à travailler entre minuit et 3 heures.

**1-5.11** L'employeur doit avancer le montant des dépenses à encourir à tout salarié appelé à voyager à l'extérieur.

**1-5.12** Un salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit demeurer à l'extérieur de son domicile un jour férié, le samedi, le dimanche ou dans un cas de force majeure, a droit à une indemnité minimale équivalente à 8 heures et demie de paie au taux horaire normal.

**1-5.13** L'employeur doit verser à tout salarié dont l'emploi prend fin, la totalité du salaire et de l'indemnité de congés payés qui lui sont dus, dans les 5 jours ouvrables de la date de son congédiement.

**1-5.14** Un salarié qui doit se présenter à la Cour pour une cause concernant son employeur, doit toucher son salaire normal pour toute perte de temps qu'il subit.

**1-5.15** Le salarié qui remplit la fonction de juré doit toucher son salaire horaire normal multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait normalement effectuées au cours de son absence, moins l'indemnité qu'il reçoit du gouvernement en tant que juré.

**1-5.16** Tout salarié assujetti à la présente partie doit être payé en espèces, toutes les semaines, le vendredi, à la fin de sa journée de travail, ou le jeudi, s'il est payé par chèque. La fin de la journée de travail signifie le moment où le salarié poinçonne sa carte de temps. Si le salarié doit attendre après la fin de sa journée de travail pour recevoir sa paie, il doit être payé au taux normal pour chaque heure d'attente.

**1-5.17** Cependant, si le jeudi ou le vendredi sont des jours fériés, le salarié doit recevoir sa paie le jour précédant la fête, à compter de 17 heures ou avant si disponible. Si le salarié doit attendre après 17 heures pour recevoir sa paie, il doit être payé au taux normal pour chaque heure d'attente.

**1-5.18** Le salaire doit être versé en entier à chaque période de paie, dans une enveloppe scellée et les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe, sur une partie détachable du chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénoms du salarié;
- le matricule du salarié;

- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures majorées de 50%;
- le nombre d'heures majorées de 100%;
- le taux horaire du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues opérées;
- le montant du salaire net.

**1-5.19** L'employeur ne peut, pour aucune raison, retenir la paie d'un salarié.

**1-5.20** Disposition spéciale relative aux salaires: Malgré toute autre disposition de cette partie, l'employeur doit verser au salarié au moins la rémunération hebdomadaire minimale qui lui serait payable selon l'Ordonnance 4, 1972 de la Commission du salaire minimum ou de toute ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer.

#### **1-VI. Jours fériés:**

**1-6.01** Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés: le premier jour de l'An, le 2 janvier, le Vendredi saint, la fête de la Reine, la Saint-Jean-Baptiste, le 1<sup>er</sup> juillet, la fête du Travail, le jour d'Action de Grâce, le jour de Noël et le 26 décembre.

**1-6.02** Lorsqu'un jour férié tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant ou au vendredi précédent, au choix de l'employeur, qui doit en informer ses salariés et le Comité une semaine à l'avance.

**1-6.03** Pour les salariés visés par le paragraphe 1-3.03, lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un lundi, il est reporté au mardi suivant ou au samedi précédent, au choix de l'employeur, qui doit en informer ses salariés et le Comité une semaine à l'avance.

**1-6.04** Pour chaque jour férié prévu dans cet article, l'employeur doit verser au salarié une indemnité équivalente à la rémunération horaire réelle que touche le salarié multipliée par le nombre d'heures de la journée normale de travail pourvu que le salarié:

- a) ait été au service de l'employeur pendant les trente (30) jours civils précédant le jour férié;
- b) ait travaillé au moins quinze (15) jours durant ces trente (30) jours;
- c) ait travaillé ou ait été disponible pour travailler le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le jour férié et chôme à moins que son absence ne soit due à la maladie ou à un accident sérieux et dûment vérifié.

**1-6.05** Lorsqu'un salarié n'est pas disponible pour la journée normale de travail qui précède ou pour celle qui suit le jour férié, en raison de force majeure ou de maladie, il conserve son droit à l'indemnité prévue au paragraphe 1-6.04 du présent décret, s'il satisfait aux exigences du même paragraphe. Dans le cas d'une absence pour maladie, il doit aviser l'employeur au moment de son absence et lui remettre une attestation médicale à cet effet sur demande.

**1-6.06** Lorsqu'un jour férié et payé tombe pendant la période de vacances d'un salarié, l'employeur doit accorder à ce dernier un jour supplémentaire de vacances pour chaque fête à la suite des vacances annuelles du salarié ou l'indemnité afférente à ce jour de congé férié.

**1-6.07** Si un salarié accomplit habituellement et régulièrement une journée de travail de moins de 9 heures et s'il rencontre les conditions énumérées à l'article 1-6.04 du présent décret, l'indemnité à laquelle il a droit pour un jour férié est équivalente à la rémunération horaire réelle que touche ce salarié multipliée par le nombre d'heures qu'il accomplit habituellement et régulièrement au service de son employeur. Si un salarié n'accomplit pas habituellement et régulièrement un nombre précis d'heures au service de son employeur et rencontre les conditions énumérées à l'article 1-6.04 du présent décret, il a droit à une indemnité équivalente à la rémunération horaire réelle qu'il touche multipliée par le nombre d'heures de la journée normale de travail, tel que spécifié audit article 1-6.04 du présent décret.

**I-VII. Vacances annuelles:**

**I-7.01** La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

**I-7.02** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu avec une durée maximale de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié à compter de la date de son embauchage jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

**I-7.03** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie d'un an de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**I-7.04** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de huit (8) ans de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de six pour cent (6%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**I-7.05** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de quinze (15) ans de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de huit pour cent (8%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**I-7.06** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de vingt-cinq (25) ans de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de cinq (5) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de dix pour cent (10%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**I-7.07** a) les deux premières semaines de congé doivent être consécutives;

b) le salarié a droit de prendre ses deux premières semaines de congé durant l'été, à moins qu'un trop grand nombre de salariés d'une même classification choisissent la même période. Dans ce

cas, le salarié doit choisir une autre période entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 décembre ou toute autre date convenue entre l'employeur et l'intéressé. Aux fins du présent article, les mois d'été sont juin, juillet et août;

c) la troisième, la quatrième et la cinquième semaines de congé doivent être accordées séparément ou consécutivement en dehors des mois d'été;

d) du consentement de l'employeur et de l'intéressé toutes les semaines de congé peuvent être prises consécutivement en tout temps de l'année.

**I-7.08** L'indemnité afférente aux congés payés est payable en un seul versement avant le départ en vacances du salarié.

**I-7.09** Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier précédent s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

**I-7.10** Malgré toute autre disposition du présent article, l'employeur doit accorder à tout salarié des conditions au moins égales à celles prévues dans l'Ordonnance 3, 1972 de la Commission du salaire minimum ou dans toute ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer.

**I-VIII. Dispositions diverses:**

**I-8.01** L'employeur doit fournir et faire blanchir à ses frais les uniformes, costumes ou salopettes qu'il exige de ses salariés. Ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur.

**I-8.02** a) Lors du décès de son conjoint, de son père, de son père adoptif, de sa mère, de sa mère adoptive, ou de son enfant, tout salarié a droit à un congé pour la période qui s'étend du jour du décès au jour des funérailles. Le salarié doit être payé pour chaque jour ouvrable compris dans cette période jusqu'à concurrence de trois (3). Ce congé peut être prolongé, à la demande du salarié, de deux (2) jours ouvrables sans paie;

- b) Lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère ou de sa soeur, tout salarié qui assiste aux funérailles lorsque celles-ci ont lieu dans la période du lundi au vendredi, a droit à un congé d'au plus deux (2) jours sans paie et d'un jour avec paie.

#### **I-IX. Durée:**

**1-9.01** La présente partie demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1980.

**1-9.02** Elle se renouvelle automatiquement d'année en année, par la suite, à moins que l'une des parties contractantes ne donne à l'autre partie un avis écrit à ce contraire, dans un délai d'au plus quatre-vingt-dix (90) et d'au moins soixante (60) jours avant son expiration originale ou avant l'expiration de toute année subséquente. Un tel avis doit également être adressé au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

### **Partie 2**

#### **DISPOSITIONS CONCERNANT LES TRANSPORTEURS D'ARGENT**

##### **2-1. Définitions:**

Dans la présente partie, les expressions suivantes désignent:

**2-1.01** « Caissier adjoint »: la fonction principale du caissier adjoint est remplie essentiellement dans la chambre forte de l'employeur ou les environs. La chambre forte doit consister en un endroit de sécurité désigné par l'employeur où on peut recevoir et garder des valeurs et d'où on peut également les expédier. Le caissier adjoint doit protéger tous les envois de quelque nature que ce soit reçus dans la chambre forte, les acheminer vers les routes appropriées et à leur destination, garder le récépissé de tout envoi fait dans la chambre forte et donner le récépissé pour tout envoi qui y est reçu et aussi préparer la monnaie. Il doit aussi assumer la direction dans la sauvegarde de tous les envois confiés à la garde de l'employeur, assurer le bon mouvement des envois tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de la chambre forte et aussi répartir les équipes.

**2-1.02** « Conducteur »: la fonction principale d'un conducteur est de conduire un camion blindé ou tout autre véhicule automobile dont il a la charge, de vérifier l'équipement, y compris les serrures de portières, de rapporter toute défektivité qui nécessite une réparation ou un changement, de faire les divers rapports nécessaires sur le fonctionnement du véhicule, y compris le millage et l'essence, de même que d'autres rapports que l'employeur peut exiger de temps en temps. Le conducteur doit aider le convoyeur dans l'exécution des obligations qui sont exclusives à ce dernier. L'employeur peut affecter un conducteur à la cueillette et à la livraison des chargements, y compris les chèques annulés, non payés et les valeurs non négociables pour lesquels un récépissé signé n'est pas obligatoire.

**2-1.03** « Convoyeur »: la fonction du convoyeur consiste à diriger et à surveiller le travail de l'équipe de la voiture blindée, veiller à ce que les membres de l'équipe remplissent chacun leurs fonctions correctement en matière de sécurité et d'efficacité. Le convoyeur a comme principale fonction de signer les récépissés pour tous les dépôts qu'il reçoit et d'utiliser toutes les facilités qui sont à sa disposition pour la bonne garde et la sécurité de tous les envois reçus. De plus, l'employeur peut affecter le convoyeur à la vente de la monnaie aux clients. Les fonctions suivantes sont exclusives au convoyeur:

- a) la signature de récépissés pour les articles reçus des clients ou de leurs agents;
- b) l'endossement des chèques des clients fait à l'ordre de l'employeur pour remboursement des chèques de paie et les échanges de fonds;
- c) l'aide aux clients pour ouvrir et fermer les coffres-forts au moyen de clés ou de serrures à secret.

**2-1.04** « Garde »: la fonction principale du garde consiste à garder et à protéger les membres de l'équipe ainsi que les valeurs confiées à la garde de l'employeur lorsqu'elles sont en cours de route ou dans les locaux de l'employeur. Le garde doit aussi assister le convoyeur sous sa direction dans l'exécution de ses fonctions, sauf s'il s'agit de fonctions réservées en exclusivité au convoyeur. Le garde peut être affecté de temps en temps à la garde des valeurs du client sur la propriété de ce dernier.

**2-1.05** « Employeur »: tout individu, société, firme ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié. Cette expression comprend de plus tout employeur qui fait exécuter un travail par un salarié suite à un contrat de location de personnel intervenu avec une personne qui loue les services d'un salarié.

**2-1.06** « Employeur professionnel »: un employeur qui, habituellement, a à son emploi des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet du présent décret. Cette expression comprend de plus tout employeur qui fait habituellement exécuter un travail par un salarié suite à un contrat de location de personnel intervenu avec une personne qui loue les services d'un salarié.

**2-1.07** « Mécanicien »: salarié dont la fonction principale est l'entretien des véhicules de son employeur.

**2-1.08** « Salarié à temps plein »: salarié embauché pour accomplir une semaine normale de travail.

**2-1.09** « Salarié à temps partiel »: salarié surnuméraire ou auxiliaire.

**2-1.10** « Salarié surnuméraire »: salarié qui n'est pas embauché pour effectuer une semaine normale de travail, mais qui est disponible pour travailler chez l'employeur en tout temps, qui considère son emploi chez l'employeur comme son principal emploi et qui travaille régulièrement 3 jours ou plus par semaine.

**2-1.11** « Salarié auxiliaire »: salarié à temps partiel non disponible pour travailler chez l'employeur en tout temps et dont le principal emploi est ailleurs et qui ne travaille pas plus de 20 heures par semaine chez l'employeur.

## **2-II. Champ d'application territorial, professionnel et exceptions:**

**2-2.01** Le champ d'application territorial de la présente partie de ce décret s'étend:

- a) aux districts électoraux ci-après énumérés, tels qu'ils étaient délimités le 1<sup>er</sup> janvier 1979 en vertu de la Loi de la division territoriale, S.R.Q. 1964, chapitre 5:

Charlesbourg,  
Chauveau,  
Jean-Talon,  
Lévis,  
Limoilou,  
Louis-Hébert,  
Montmorency,  
Taschereau,  
Vanier.

- b) aux municipalités suivantes comprises dans chacun des districts électoraux ci-après énumérés tels qu'ils étaient délimités le 1<sup>er</sup> janvier 1979 en vertu de la Loi de la division territoriale, S.R.Q. 1964, chapitre 5:

### **District électoral de Beauce-Nord:**

Scott, Saint-Bernard, Saint-Bernard paroisse, Saint-Elzéard, Saint-Elzéard-de-Beauce, Saint-Étienne, Saint-Étienne-de-Breakeyville, Sainte-Hénédine, Saint-Henri, Saint-Isidore, Saint-Isidore paroisse, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Lambert-de-Lauzon, Saint-Louis-de-Pintendre, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie.

### **District électoral de Bellechasse:**

Saint-Raphaël, Saint-Raphaël paroisse, Saint-Vallier, Saint-Vallier paroisse, Armagh, Honfleur, La Durantaye, Saint-Anselme, Saint-Anselme paroisse, Saint-Cajétan-d'Armagh, Saint-Charles, Saint-Charles-Boromé paroisse, Sainte-Claire, Saint-Damien-de-Buckland, Saint-Étienne-de-Beaumont, Saint-Gervais-et-Protais, Saint-Lazarre, Saint-Malachie, Saint-Michel, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée.

**District électoral de Charlevoix:**

Beaupré, Sainte-Anne-de-Baupré, Saint-Féréol-les-Neiges, Saint-Joachim.

**District électoral de Lotbinière:**

Saint-Gilles, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Octave-de-Dosquet, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Patrice-de-Beaurivage paroisse, Laurier-Station, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur-d'Issoudun, Saint-Agapit-de-Beaurivage, Saint-Agapitville, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Croix, Sainte-Croix paroisse, Saint-Flavien, Saint-Flavien paroisse.

**District électoral de Montmagny-L'Islet:**

Berthier-sur-Mer, Saint-François-de-Sales-de-la-Rivières-du-Sud (Montmagny), Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud (Montmagny).

**District électoral de Portneuf:**

Cap-Santé, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pointe-aux-Trembles (entre Neuville et Donnacona), Pont-Rouge, Saint-Basile, Saint-Basile-Sud, Sainte-Jeanne-de-Pont-Rouge, Saint-Raymond, Saint-Raymond paroisse.

**2-2.02** Le champ d'application professionnel de la présente partie du décret comprend tous les employeurs et les employeurs professionnels oeuvrant au transport, moyennant rémunération, de tout document, de valeurs et d'argent et qui emploie à cet effet des salariés qui doivent être porteurs d'armes à feu dans l'exécution de leur travail, tant en ce qui concerne le chargement et le déchargement des véhicules de transport qu'à l'égard des travaux accessoires au transport lui-même, résidant ou ayant une place d'affaires ou exerçant une activité dans le champ d'application territorial de la présente partie du décret et, en outre, tous les salariés au service desdits employeurs dont la fonction est définie dans la présente partie.

**2-2.03** Cette partie ne s'applique pas aux contremaîtres.

**2-III. Durée du travail:**

**2-3.01** La semaine normale de travail est de 40 heures et est répartie sur 5 jours, du lundi au samedi.

**2-3.02** La journée normale de travail est de 8 heures.

**2-3.03** Tout salarié à temps plein qui a été disponible pour le travail à chaque jour ouvrable de la semaine doit recevoir une rémunération hebdomadaire minimale équivalente à 40 heures de salaire suivant sa classification.

**2-3.04** L'employeur doit afficher un horaire de travail hebdomadaire indiquant les jours de travail, les jours de congé, l'heure du début de la journée et les affectations de route pour tous les salariés à temps plein et surnuméraires, le jeudi de la semaine précédente, excepté lorsqu'une semaine comporte un jour férié chômé. Après l'affichage, on ne doit faire des changements à cet horaire que dans les cas suivants: urgences, absences, retard au travail, travail supplémentaire ou correction d'erreurs évidentes. De tels changements doivent être affichés aussitôt que possible. Toute vacance dans les affectations peut être comblée par des salariés surnuméraires ou auxiliaires.

**2-3.05** Tout salarié à temps plein ou tout salarié surnuméraire qui, du lundi au samedi, a reçu l'ordre de se présenter au travail, doit recevoir une indemnité minimale égale à 8 heures de travail ou l'équivalent en salaire.

Tout salarié auxiliaire appelé à travailler doit recevoir un minimum de 4 heures de travail ou l'équivalent en paie du lundi au samedi.

**2-3.06** L'employeur doit ajouter un autre salarié à la liste des salariés à temps plein lorsqu'il est possible pour un salarié à temps partiel de faire 40 heures en sus du travail courant prévu pour les salariés à temps plein. On ne doit pas tenir compte du travail fait le dimanche ou un jour férié ni du travail qui doit être fait pour remplacer un salarié absent ou en congé ou encore pour exécuter un travail urgent.

**2-3.07** Le salarié qui est rappelé au travail après avoir quitté l'établissement de son employeur à la fin de sa période ordinaire de travail, a droit à une indemnité minimale de 4 heures de salaire majorées de 50%. Tout prolongement dans les heures de travail qui suit la fin de la période ordinaire de travail ne sera pas considéré comme un rappel au travail au sens du présent article si l'employé n'avait pas quitté l'établissement de son employeur au moment où il fut prié de prolonger sa journée de travail.

**2-3.08** Le salarié doit enregistrer ses heures de travail au moyen d'une horloge de pointage que l'employeur doit mettre à sa disposition.

#### **2-IV. Heures supplémentaires:**

**2-4.01** Les heures effectuées en plus ou en dehors de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail entraînent une majoration de cinquante pour cent (50%) de la rémunération horaire réelle que touche le salarié.

**2-4.02** Tout travail exécuté le dimanche entraîne une majoration de salaire de cent pour cent (100%).

**2-4.03** Tout travail effectué un jour férié, chômé et payé entraîne une majoration de 100% de la rémunération horaire réelle que touche le salarié. Cette rémunération doit être accordée en plus de l'indemnité afférente au jour férié, chômé et payé pour les salariés qui ont droit à cette indemnité en vertu de la clause.

**2-4.04** L'indemnité minimale pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche ou un jour férié, chômé et payé est de 4 fois la rémunération horaire réelle que touche le salarié, majorée conformément aux clauses applicables aux heures supplémentaires contenues dans la présente partie de ce décret. On ne doit pas compter les heures effectuées le dimanche ou un jour férié, chômé et payé comme faisant partie de la semaine normale de travail.

#### **2-V. Taux horaires:**

**2-5.01** Le salaire horaire minimal est le suivant:

*À l'entrée  
en vigueur  
du décret*

a) salariés à temps plein et salariés surnuméraires après 90 jours d'emploi:

Caissier adjoint .....	7,63 \$
Conducteur, mécanicien .....	7,27
Convoyeur .....	7,53
Garde .....	7,16

b) salariés surnuméraires avant 90 jours d'emploi:

Conducteur .....	6,27 \$
Garde .....	6,16

c) salariés auxiliaires:

Conducteur .....	4,17 \$
Garde .....	4,05

**2-5.02** Tout salarié affecté à un emploi comportant un salaire plus élevé que son salaire habituel doit recevoir le taux horaire normal établi pour ce nouvel emploi pour toutes les heures qu'il effectue dans ce nouvel emploi. Un salarié peut être appelé à remplir un emploi comportant un salaire inférieur à son salaire habituel pour autant qu'il ne subisse aucune réduction de son taux de salaire effectif.

**2-5.03** Disposition spéciale relative aux salaires: Malgré toute autre disposition de cette partie, l'employeur doit verser au salarié au moins la rémunération hebdomadaire minimale qui lui serait payable selon l'Ordonnance 4, 1972 de la Commission du salaire minimum ou de toute ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer.

**2-5.04** Le salarié à temps partiel qui accomplit plus de 20 heures de travail par semaine doit recevoir le taux de salaire prévu pour un salarié de la même catégorie d'emploi qui est salarié à temps plein, pour toutes les heures effectuées au cours de ladite période.

**2-5.05** Les salariés qui doivent rester en dehors du territoire couvert par la présente partie pour la nuit, doivent être payés pour le temps où ils sont de service en dehors dudit territoire. Ils doivent de plus être remboursés de leurs dépenses raisonnables d'hôtel, pour le coucher, à raison de 2 hommes par chambre double et doivent aussi recevoir, pour être défrayés de leurs autres dépenses, un montant forfaitaire de 17 \$ par nuit pour chaque salarié. Le salarié doit alors être payé pour un minimum de 8 heures par jour où il est hors de chez lui.

**2-5.06** Le salaire doit être versé en entier à chaque période de paie, dans une enveloppe scellée et les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe, sur une partie détachable du chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- le nom de l'employeur;
- les noms et prénoms du salarié;
- le matricule du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures majorées de 50%;
- le nombre d'heures majorées de 100%;;
- le taux horaire du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues opérées;
- le montant du salaire net.

**2-5.07** Le salarié à temps plein qui est appelé comme juré doit recevoir la différence entre l'indemnité de juré et son salaire garanti jusqu'à concurrence de 20 jours ouvrables dans une année civile, à la condition qu'il eut été disponible pour travailler s'il n'avait pas été juré.

**2-5.08** Le salarié appelé à comparaître comme témoin dans une affaire où l'employeur est impliqué doit être rémunéré pour les pertes de temps occasionnées par sa comparution.

## **2-VI. Jours fériés:**

**2-6.01** Aux fins du présent article, les jours suivants doivent être considérés comme des jours fériés, chômés et payés: le premier jour de l'An, le 2 janvier, le Vendredi saint, la fête de la Reine, le jour de la Saint-Jean-Baptiste, le jour de la Confédération, la fête du Travail, le jour d'Action de Grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le 26 décembre.

**2-6.02** Tout salarié à temps plein ou tout salarié surnuméraire qui a travaillé un jour ou plus dans une semaine où survient un des jours fériés ci-haut stipulés doit être crédité de 8 heures pour chacun desdits jours fériés au taux de salaire applicable dans l'emploi respectif du salarié.

Tout salarié à temps plein qui effectue pendant la semaine entière un travail relevant d'un emploi qui comporte un salaire plus élevé que son salaire habituel doit être payé pour ce jour férié sur la base horaire applicable à cet emploi.

## **2-VII. Vacances annuelles:**

**2-7.01** La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

**2-7.02** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu avec durée maximale de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié à compter de la date de son embauchage jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

**2-7.03** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie d'un an de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**2-7.04** Le salarié à temps plein ou le salarié surnuméraire qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de six (6) ans de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de six pour cent (6%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**2-7.05** Le salarié à temps plein ou le salarié surnuméraire qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de onze (11) ans de service continu chez le même employeur doit recevoir un congé de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de huit pour cent (8%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**2-7.06** Le salarié à temps plein ou le salarié surnuméraire qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de dix-huit (18) ans de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de cinq (5) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de dix pour cent (10%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**2-7.07** Si un jour férié survient durant la période de congés payés d'un salarié à temps plein ou d'un salarié surnuméraire, ce dernier doit bénéficier d'un jour de congé payé additionnel calculé sur la base de 8 heures au taux normal.

**2-7.08** La période de congés annuels payés s'étend du 1<sup>er</sup> mars au 31 octobre; les congés doivent être pris durant cette période sauf s'il y a entente du contraire entre l'employeur et le salarié. Cependant, les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> semaines de congés doivent être prises en dehors de cette période.

**2-7.09** Tout salarié dont l'emploi prend fin pour quelque raison que ce soit, doit recevoir l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier précédent s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

**2-7.10** Malgré tout autre disposition du présent décret relative aux congés annuels payés, si une telle disposition est ou devient inférieure à l'Ordonnance numéro 3, 1972 de la Commission du salaire minimum ou à toute autre ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer, l'employeur doit alors accorder à tout salarié des conditions au moins égales à celles prévues dans ladite Ordonnance numéro 3.

## **2-VIII. Dispositions diverses:**

**2-8.01** L'employeur doit procurer à ses frais un uniforme aux salariés à temps plein et aux salariés surnuméraires. Cet uniforme consiste en une casquette, un veston, 2 pantalons d'été et 2 pantalons d'hiver, 3 chemises d'été et 3 chemises d'hiver, 2 cravates et un manteau d'hiver. Les différentes parties qui constituent l'uniforme doivent être remplacées au besoin.

**2-8.02** L'employeur doit effectuer le paiement de toutes les primes pour les cautions de ses salariés.

**2-8.03** Le salarié à temps plein ou le salarié surnuméraire qui est incapable de travailler à cause de maladie ou d'une blessure qui n'est pas reliée à son travail, doit bénéficier d'un congé de maladie à raison de 8 heures pour chaque jour de travail prévu pendant lequel il a été incapable de travailler et cela jusqu'à concurrence de 5 jours par année civile.

Cependant, le salarié ne sera pas payé pour la première journée d'absence et les paiements ne commenceront qu'à compter de la deuxième journée consécutive d'absence.

Les jours de congés de maladie non utilisés ne sont pas négociables mais peuvent être accumulés jusqu'à concurrence de 20 jours.

Dans l'éventualité où un salarié a épuisé sa réserve de congés de maladie, celui-ci ne pourra être crédité de congés de maladie additionnels que s'il retourne au travail pour une période minimale d'une semaine.

**2-8.04** Seul l'employé à temps plein peut agir comme convoyeur. De plus, le salarié auxiliaire ne peut agir comme conducteur qu'en cas d'urgence lorsqu'un salarié à temps plein ou un salarié surnuméraire n'est pas disponible ou apte à le faire.

## **2-IX. Durée:**

**2-9.01** La présente partie demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1979.

**2-9.02** Elle se renouvelle automatiquement d'année en année, par la suite, à moins que l'une des parties contractantes ne donne à l'autre partie un avis écrit à ce contraire, dans un délai d'au plus quatre-vingt-dix (90) et d'au moins soixante (60) jours avant son expiration originale ou avant l'expiration de toute année subséquente. Un tel avis doit également être adressé au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

## Partie 3

DISPOSITIONS CONCERNANT  
LES BOUEURS**3-1. Définitions:**

Dans la présente partie, les expressions suivantes désignent:

**3-1.01** « Aide »: celui qui ramasse ou décharge les ordures.

**3-1.02** « Chauffeur régulier »: salarié conduisant un camion tasseur de type sani-van, avec deux (2) aides dans l'opération d'enlèvement des déchets résidentiels.

**3-1.03** « Chauffeur « Shupak » »: salarié conduisant un véhicule de type « Shupak » ou autre du même genre.

**3-1.04** « Chauffeur spécialisé »: salarié conduisant un camion:

- a) tasseur qui opère par chargement avant (« Front loader »);
- b) auto-chargeur de 15,3 m<sup>3</sup> ou plus (20 verges) (« Roll-on Roll-off »)
- c) de type sani-van qui effectue la cueillette, ceci avec l'aide d'un seul aide, dans les établissements commerciaux, industriels et institutionnels et/ou résidentiels.

**3-1.05** « Employeur »: tout individu, société, firme ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié. Cette expression comprend de plus tout employeur qui fait exécuter un travail par un salarié suite à un contrat de location de personnel intervenu avec une personne qui loue les services d'un salarié.

**3-1.06** « Employeur professionnel »: un employeur qui, habituellement, a à son emploi des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet du présent décret. Cette expression comprend de plus tout employeur qui fait habituellement exécuter un travail par un salarié suite à un contrat de location de personnel intervenu avec une personne qui loue les services d'un salarié.

**3-1.07** « Homme de service »: salarié dont la fonction principale est l'entretien des véhicules de son employeur;

**3-1.08** « Jour ouvrable »: jour où le salarié doit travailler, autre que le dimanche ou un jour férié prévu dans cette partie.

**3-1.09** « Mécanicien ou soudeur »: salarié dont la fonction principale est l'entretien des véhicules de son employeur du point de vue mécanique ou carrosserie.

**3-1.10** « Ordures »: ensemble des objets dont on veut se défaire, pour qu'ils soient détruits, enfouis ou incinérés, tels les ordures ménagères, les cendres et tous les autres rebuts, déchets, détritiques ou résidus urbains provenant des maisons d'habitation privées ou publiques, de municipalités, de restaurants, de magasins, d'hôpitaux, d'institutions ou d'une exploitation commerciale ou industrielle.

**3-1.11** « Salarié temporaire »: salarié qui n'a pas travaillé durant au moins 7 heures par jour de façon continue, à l'exception du samedi, durant 60 jours ouvrables au cours d'une période de 90 jours civils consécutifs.

**3-1.12** « Salarié à temps plein »: salarié qui a été payé pour au moins 7 heures de travail par jour de façon continue et pour au moins 3 heures s'il travaille le samedi, durant 60 jours ouvrables au cours d'une période de 90 jours civils consécutifs.

**3-1.13** « Commis de bureau »: salarié dont les fonctions principales consistent dans la tenue, la garde ou le classement des registres, écrits ou documents nécessaires au fonctionnement d'une entreprise de l'industrie du camionnage.

**3-1.14** « Sténodactylo et/ou secrétaire dactylo »: salarié dont les fonctions principales consistent à prendre en note, préparer ou transmettre la correspondance, les documents ou les pièces nécessaires au fonctionnement d'une entreprise de l'industrie du camionnage.

### **3-II. Champ d'application territorial, professionnel et exceptions:**

**3-2.01** Le champ d'application territorial de la présente partie de ce décret s'étend:

- a) aux districts électoraux ci-après énumérés, tels qu'ils étaient délimités le 1<sup>er</sup> janvier 1979 en vertu de la Loi de la division territoriale, S.R.Q. 1964, chapitre 5:

Charlesbourg,  
Chauveau,  
Jean-Talon,  
Lévis,  
Limoilou,  
Louis-Hébert,  
Montmorency,  
Taschereau,  
Vanier.

- b) aux municipalités suivantes comprises dans chacun des districts électoraux ci-après énumérés tels qu'ils étaient délimités le 1<sup>er</sup> janvier 1979 en vertu de la Loi de la division territoriale, S.R.Q. 1964, chapitre 5:

#### **District électoral de Beauce-Nord:**

Scott, Saint-Bernard, Saint-Bernard paroisse, Saint-Elzéard, Saint-Elzéard-de-Beauce, Saint-Étienne, Saint-Étienne-de-Breakeyville, Sainte-Hénédine, Saint-Henri, Saint-Isidore, Saint-Isidore paroisse, Saint-Jean-Chrysostome, Saint-Lambert-de-Lauzon, Saint-Louis-de-Pintendre, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie.

#### **District électoral de Bellechasse:**

Saint-Raphaël, Saint-Raphaël paroisse, Saint-Vallier, Saint-Vallier paroisse, Armagh, Honfleur, La Durantaye, Saint-Anselme, Saint-Anselme paroisse, Saint-Cajétan-d'Armagh, Saint-Charles, Saint-Charles-Boromé paroisse, Sainte-Claire, Saint-Damien-de-Buckland, Saint-Étienne-de-Beaumont, Saint-Gervais-et-Protais, Saint-Lazarre, Saint-Malachie, Saint-Michel, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée.

#### **District électoral de Charlevoix:**

Beaupré, Sainte-Anne-de-Baupré, Saint-Férol-les-Neiges, Saint-Joachim.

#### **District électoral de Lotbinière:**

Saint-Gilles, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Octave-de-Dosquet, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Patrice-de-Beaurivage paroisse, Laurier-Station, Notre-Dame-du-Sacré-Coeur-d'Issoudun, Saint-Agapit-de-Beaurivage, Saint-Agapitville, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Croix, Sainte-Croix paroisse, Saint-Flavien, Saint-Flavien paroisse.

#### **District électoral de Montmagny-L'Islet:**

Berthier-sur-Mer, Saint-François-de-Sales-de-la-Rivière-du-Sud (Montmagny), Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud (Montmagny).

#### **District électoral de Portneuf:**

Cap-Santé, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pointe-aux-Trembles (entre Neuville et Donnacona), Pont-Rouge, Saint-Basile, Saint-Basile-Sud, Sainte-Jeanne-de-Pont-Rouge, Saint-Raymond, Saint-Raymond paroisse.

**3-2.02** Le champ d'application professionnel de la présente partie du décret comprend tous les employeurs et les employeurs professionnels oeuvrant au ramassage, au transport et au déchargement des ordures, résidant ou ayant leur place d'affaires ou qui exercent une activité dans le territoire couvert par le champ d'application territorial de la présente partie de ce décret et, en outre, tous les salariés au service desdits employeurs dont la fonction est définie dans la présente partie.

**3-2.03** Cette partie ne s'applique pas:

- a) aux contremaîtres;
- b) aux municipalités qui font exécuter le ramassage, le transport et le déchargement des ordures par leurs propres salariés;
- c) aux entreprises qui font exécuter le ramassage, le transport et le déchargement de leurs ordures par leurs propres salariés.

### **3-III. Durée du travail:**

**3-3.01** La semaine normale de travail pour les salariés est de 45 heures et peut être répartie sur 5 jours du lundi au vendredi ou sur 6 jours, soit du lundi au samedi.

**3-3.02** La journée normale de travail est de 9 heures pour les salariés embauchés pour travailler du lundi au vendredi et de 8 heures, du lundi au vendredi, et 5 heures le samedi, pour les salariés embauchés pour travailler du lundi au samedi.

**3-3.03** Le salarié à temps plein et le salarié temporaire affectés au ramassage, au transport et au déchargement des ordures sur un parcours prédéterminé et régulier et auxquels l'employeur a indiqué une période allouée pour l'exécution du travail, ont droit d'être rémunérés pour le minimum des heures allouées s'ils accomplissent le travail requis même si le parcours et ledit travail ont été effectués en dedans des heures allouées.

**3-3.04** Sauf lorsqu'il y a interruption de travail dans un cas de force majeure, le salarié à temps plein a droit à une indemnité minimale de 5 heures consécutives de paie, ou de 3 heures pour le samedi, au salaire horaire normal pour chaque jour où il se présente au travail, à moins que l'employeur ou son représentant ne l'ait avisé personnellement de ne pas se présenter au travail, au moins une heure avant la fin de la journée de travail qui précède, ou n'ait affiché un avis écrit dans un endroit visible par lui à son lieu de travail, dans le même délai.

**3-3.05** Le salarié doit toucher son salaire normal à compter du moment où il se présente au travail à la demande de son employeur ou lorsqu'il attend ses instructions ou voyage ou qu'il exécute toute tâche qui lui est confiée. Le temps ainsi consacré est réputé faire partie de la journée normale de travail.

**3-3.06** Le salarié qui est rappelé au travail dans les 3 heures qui suivent la fin de sa période ordinaire de travail a droit à une indemnité minimale de 3 heures de salaire majorées de 50%. Tout prolongement dans les heures de travail qui suit la fin de la période ordinaire de travail ne sera pas considéré comme un rappel au travail au sens du présent article.

**3-3.07** L'employeur qui emploie plus de 5 salariés doit mettre à leur disposition une horloge de pointage pour l'inscription de leurs heures de travail.

**3-3.08** Tout employé bénéficie d'une heure sans rémunération pour prendre son repas.

### **3-IV. Heures supplémentaires:**

**3-4.01** Les heures effectuées en plus ou en dehors de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail entraînent une majoration de cinquante pour cent (50%) de la rémunération horaire réelle que touche le salarié. À la fin des heures supplémentaires, l'employeur doit accorder au salarié une période de repos de huit (8) heures consécutives.

**3-4.02** Tout travail exécuté le dimanche entraîne une majoration de salaire de cent pour cent (100%).

**3-4.03** Tout travail effectué un jour férié, chômé et payé entraîne une majoration de 50% de la rémunération horaire réelle que touche le salarié. Cette rémunération doit être accordée en plus de l'indemnité afférente au jour férié, chômé et payé pour les salariés qui ont droit à cette indemnité en vertu de la clause 3-6.03.

**3-4.04** L'indemnité minimale pour les heures supplémentaires effectuées le dimanche, un jour férié, chômé et payé ainsi que le samedi pour les salariés dont la semaine normale de travail est répartie du lundi au vendredi est de 4 fois la rémunération horaire réelle que touche le salarié, majorée conformément aux clauses applicables aux heures supplémentaires contenues dans la présente partie de ce décret.

**3-V. Taux horaires:**

**3-5.01** Le salaire horaire minimal ou le salaire hebdomadaire minimal est le suivant:

	<i>À l'entrée en vigueur du décret</i>	<i>Au 1<sup>er</sup> janvier 1980</i>
--	--	---

**a) salariés à temps plein**

Aide .....	5,80 \$	6,40 \$
Chauffeur régulier .....	6,00	6,60
Chauffeur « Shupak » ..	6,50	7,10
Chauffeur spécialisé .....	6,10	6,70
Homme de service .....	6,10	6,70
Mécanicien — soudeur ..	6,30	6,90

**b) salariés temporaires**

Les salariés temporaires doivent être rémunérés à un taux de 0,10 \$ l'heure inférieur au taux du salarié à temps plein correspondant à leur classification.

**c) salariés rémunérés à la semaine**

Commis de bureau .....	155,00 \$	171,00 \$
Sténodactylo et/ou secrétaire dactylo .....	175,00	193,00

**3-5.02** Le salaire doit être versé en entier à chaque période de paie, dans une enveloppe scellée et les mentions suivantes doivent apparaître sur l'enveloppe, sur une partie détachable du chèque ou sur un bulletin de paie distinct:

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénoms du salarié;
- le matricule du salarié;
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- le nombre d'heure normales;
- le nombre d'heures majorées de 50%;
- le nombre d'heures majorées de 100%;
- le taux horaire du salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues opérées;
- le montant du salaire net.

**3-5.03** Le salarié dont la journée normale de travail est établie entre 16 heures et 7 heures le lendemain, doit toucher une prime de 0,20 \$ l'heure. Cette prime ne doit pas être incluse dans le calcul de la majoration pour heures supplémentaires.

**3-5.04** Disposition spéciale relative aux salaires: Malgré toute autre disposition de cette partie, l'employeur doit verser au salarié au moins la rémunération hebdomadaire minimale qui lui serait payable selon l'Ordonnance 4, 1972 de la Commission du salaire minimum ou de toute ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer.

**3-VI. Jours fériés:**

**3-6.01** Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés: le premier de l'An, le 2 janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, la fête de la Reine, la Saint-Jean-Baptiste, le 1<sup>er</sup> juillet, la fête du Travail, le jour d'Action de Grâce, le jour de Noël et le 26 décembre. La fête de la Reine peut, au choix de l'employeur, être reportée à une autre journée, à la condition que les salariés et le Comité paritaire en aient été avisés une semaine avant la date de ladite fête.

**3-6.02** Lorsqu'un jour férié, chômé et payé tombe durant le congé annuel d'un salarié à temps plein, il doit recevoir l'indemnité afférente au jour chômé et payé, soit la rémunération horaire réelle qu'il touche, multipliée par le nombre d'heures de la journée normale de travail ou, au choix du salarié, une journée additionnelle de congé à une date de son choix.

**3-6.03** Pour chaque jour férié, chômé et payé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité équivalente à son salaire horaire multiplié par le nombre d'heure de la journée normale de travail pour ce salarié pourvu que le salarié:

- a) soit un salarié à temps plein;
- b) ait travaillé ou ait été disponible pour travailler le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le jour férié et chômé à moins que son absence ne soit due à la maladie et à un accident sérieux et dûment vérifié.

**3-6.04** Le salarié à temps plein ne peut être tenu de travailler après 21 heures 30 la veille du jour de Noël et du jour de l'An.

### **3-VII. Vacances annuelles:**

**3-7.01** La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

**3-7.02** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu avec durée maximale de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié à compter de la date de son embauchage jusqu'au 31 décembre de l'année précédente.

**3-7.03** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie d'un an de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de quatre pour cent (4%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**3-7.04** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier justifie de six (6) ans de service continu chez le même employeur, doit recevoir un congé de trois (3) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de six pour cent (6%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**3-7.05** Le salarié qui, le 1<sup>er</sup> janvier, justifie de quinze (15) ans de service continu chez le même employeur doit recevoir un congé de quatre (4) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est de huit pour cent (8%) de la rémunération du salarié durant la période de référence.

**3-7.06** L'indemnité afférente aux congés payés est payable en un seul versement avant le départ en vacances du salarié.

**3-7.07** Lorsqu'un salarié quitte son emploi, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier précédent s'il n'a pas pris le congé auquel il a droit, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

**3-7.08** Malgré toute autre disposition du présent article, l'employeur doit accorder à tout salarié des conditions au moins égales à celles prévues dans l'Ordonnance 3, 1972 de la Commission du salaire minimum ou dans toute ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier ou la remplacer.

### **3-VIII. Congés de deuil:**

**3-8.01** Lors du décès de son conjoint, de son père, de sa mère, de son enfant, de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère, le salarié à temps plein a droit à un congé le jour des funérailles et les 2 jours précédents.

**3-8.02** Lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, le salarié à temps plein a droit à un congé d'un jour pour assister aux funérailles.

**3-8.03** Pour chaque jour auquel le salarié à temps plein a droit à un congé de deuil en vertu des deux articles qui précèdent, l'employeur doit lui verser une indemnité équivalente à la rémunération réelle horaire qu'il touche multipliée par le nombre d'heures de la journée normale de travail. Le salarié devra fournir une pièce attestant le décès de son parent, sur demande.

### **3-IX. Durée:**

**3-9.01** La présente partie demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1980.

**3-9.02** Elle se renouvelle automatiquement d'année en année, par la suite, à moins que l'une des parties contractantes ne donne à l'autre partie un avis écrit à ce contraire dans un délai d'au plus quatre-vingt-dix (90) et d'au moins soixante (60) jours avant son expiration originale ou avant l'expiration de toute année subséquente. Un tel avis doit également être adressé au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre.

La publication du présent avis ne rend pas obligatoires les dispositions qui y sont contenues. Seul un arrêté en conseil peut rendre obligatoires ces dispositions, avec ou sans amendement. L'arrêté en conseil ne peut entrer en vigueur avant la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Durant les trente jours à compter de la date de publication de cet avis à la *Gazette officielle du Québec*, le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre recevra les objections que les intéressés pourront désirer formuler.

*Le sous-ministre,*  
GILLES LACHANCE.

2597-o

**PROJET DE MODIFICATION****Literie et rembourrage**

Le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre, monsieur Pierre Marc Johnson, donne avis par les présentes, conformément à la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q. chapitre D-2), que les parties contractantes à la convention collective de travail relative à la fabrication de literie et au rembourrage de meubles dans la province de Québec, rendue obligatoire par le Décret 2272 du 17 novembre 1965, lui ont présenté une requête à l'effet de soumettre à l'appréciation et à la décision du lieutenant-gouverneur en conseil les modifications suivantes audit décret:

**1. Modifier l'article III:**

- a) en remplaçant les paragraphes *a*, *b*, *c* et *d* par les suivants:

**« Salaire moyen de l'atelier:**

- a) Le salaire moyen doit être d'au moins 4,60 \$ l'heure.
- b) Le salaire moyen de l'atelier est calculé de la façon suivante: l'employeur doit multiplier le taux horaire de salaire de base de ses salariés par le nombre d'heures effectivement travaillées au cours de la période du rapport mensuel soumis au Comité paritaire.

l'employeur doit additionner le total ainsi obtenu pour chaque salarié et diviser le résultat par le nombre total de toutes les heures travaillées pour tous les salariés pendant la période. Cependant, on doit retrancher du total des salaires horaires de base:

- i) le montant touché comme prime au rendement;
- ii) le montant touché comme majoration de salaire pour les heures supplémentaires.

- c) Pour l'établissement d'une telle moyenne, on doit tenir compte des salaires touchés par tout salarié visé par le décret, tel que défini aux paragraphes précédents, mais non du salaire d'une personne qui occupe un poste de contremaître ou un poste supérieur à celui-ci.

**Taux minimaux**

- d) Le salarié doit toucher au moins le taux horaire prévu pour les heures normales dans l'Ordonnance no 4, 1972 et modifications de la Commission du salaire minimum ou dans toute autre ordonnance ultérieure qui pourrait la modifier.

Tout salarié qui justifie de trois (3) mois de service chez le même employeur doit recevoir ce taux majoré de 0,25 \$ l'heure.

Ce taux sera de nouveau majoré de 0,15 \$ l'heure lorsque le salarié justifie de six (6) mois de service chez le même employeur.

Trois (3) premiers mois de service: 3,47 \$/hre  
Après trois (3) mois de service: 3,72/hre  
Après six (6) mois de service: 3,87/hre »

- b) en abrogeant le paragraphe *h*.

**2. Modifier l'article VI:**

- a) en remplaçant le paragraphe *a* par le suivant:

« a) Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

Le jour de l'An  
Le 2 janvier  
Le Vendredi saint  
La Confédération  
La fête du Travail  
L'Action de Grâce  
Le 24 décembre  
Noël  
Le 26 décembre

De plus, pour tous les salariés, la Saint-Jean-Baptiste est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (1978, chapitre 5).

Tout travail exécuté le dimanche ou l'un des jours fériés énumérés ci-dessus entraîne une majoration de salaire de 100% en plus du paiement du jour férié, sauf pour les chauffeurs de chaudières, les conducteurs de machines fixes et les gardiens.»

b) en remplaçant le paragraphe *d* par le suivant:

« *d*) Le 2 février de chaque année, tous les employeurs doivent soumettre par écrit au Comité paritaire, une liste donnant le gain horaire moyen de l'année précédente pour chacun de leurs salariés rémunérés aux pièces. On doit se servir de ce gain horaire moyen pour calculer la majoration pour les heures supplémentaires et l'indemnité des jours fériés desdits salariés. La liste exigée pour les salariés rémunérés suivant un système de prime au rendement, doit être celle de leur taux horaire de base. »

c) en remplaçant le paragraphe *g* par le suivant:

« *g*) Tout employeur qui ferme l'atelier ou l'usine pour la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An devra en aviser ses salariés au moins dix (10) jours ouvrables avant la date du début de la période de fermeture. »

d) en remplaçant les 3 dernières lignes du 3<sup>e</sup> alinéa du paragraphe c-1 par les suivantes:

« ... Toutefois, ces absences ne doivent pas excéder une période de vingt (20) jours ouvrables précédant la date où lesdits jours fériés et payés sont observés. »

3. Modifier l'article IX:

a) en remplaçant le paragraphe *a* par le suivant:

« **Durée du congé et indemnité de congés:**

a) Tout salarié a droit à des congés payés annuels conformément aux dispositions suivantes:

<i>Ancienneté</i> <i>Années</i>	<i>Durée</i> <i>du</i> <i>congé</i>	<i>Indemnité</i> <i>de congé</i> <i>% du total</i> <i>des gains</i>
1. S'il a moins d'une (1) année de service continu chez le même employeur pendant l'année de référence, le congé payé est de un (1) jour par mois de travail, jusqu'à concurrence de deux (2) semaines.		4%
2. S'il a plus d'une (1) année de service continu chez le même employeur, le congé est de 2 semaines.	2 sem.	4%
3. S'il a plus de cinq (5) années mais moins de dix (10) années de service continu chez le même employeur, le congé est de deux (2) semaines.	2 sem.	5%
4. S'il a dix (10) années mais moins de quinze (15) années de service continu chez le même employeur, le congé est de trois (3) semaines.	3 sem.	6%
5. S'il a plus de quinze (15) années mais moins de vingt-cinq (25) années de service continu chez le même employeur, le congé est de trois (3) semaines.	3 sem.	7%
6. S'il a plus de vingt-cinq (25) années de service continu chez le même employeur, le congé est de trois (3) semaines.	3 sem.	8%

L'indemnité qui doit être versée au salarié est calculée à partir du salaire total que le salarié a gagné durant la période de référence. Le salaire total comprend l'indemnité de congés payés qui peut avoir été payée au cours de cette période. »

b) en remplaçant le paragraphe e par le suivant:

« e) Date de l'échéance de l'indemnité: L'employeur doit verser au salarié, l'indemnité de congé à laquelle il a droit au plus tard à midi le jour de son départ pour ses vacances. »

c) en remplaçant le paragraphe g par le suivant:

« g) Fixation de la période du congé: Le salarié a le droit de connaître au moins trente (30) jours civils à l'avance la date de fermeture de l'usine pour les vacances annuelles d'été. »

4. Remplacer l'article XI par le suivant:

« XI. Durée du décret:

Le décret demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1979. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que le groupe constituant la partie patronale ou la partie ouvrière, ne donne au ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre et au groupe constituant l'autre partie, un avis écrit à ce contraire, au cours du mois de novembre de l'année 1979 ou de toute année subséquente. »

5. Remplacer l'appellation du décret par la suivante:

« Concernant l'extension d'une convention collective de travail relative à la fabrication de literie et au rembourrage de meubles dans le Québec. »

La publication du présent avis ne rend pas obligatoires les dispositions qui y sont contenues. Seul un arrêté en conseil peut rendre obligatoires ces dispositions, avec ou sans amendement. L'arrêté en conseil ne peut entrer en vigueur avant la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

Durant les trente jours à compter de la date de publication de cet avis à la *Gazette officielle du Québec*, le ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre recevra les objections que les intéressés pourront désirer formuler.

*Le sous-ministre,*  
GILLES LACHANCE.

1954

1955

1956

1957

1958

1959

1960

1961

1962

1963

1964

1965

1966

1967

1968

1969

1970

1971

1972

1973

1974

1975

1976

1977

1978

1979

1980

1981

1982

1983

1984

1985

1986

1987

1988

1989

1990

1991

1992

1993

1994

1995

1996

1997

1998

1999

## Errata

---

### ERRATUM

*Gazette officielle du Québec*, Partie 2 vol. 111, no 46,  
26 septembre 1979 A.C. 2542-79 du 5 septembre 1979

Barbiers, coiffeurs (homme et dames) — Deux-  
Montagnes, Argenteuil, Terrebonne *et al.*

À l'article 2, dans la version française, le para-  
graphe 9.01 doit se lire comme suit:

«**9.01** Pour toute semaine normale de travail,  
l'employé permanent de classe A doit toucher au  
moins la rémunération hebdomadaire suivante: 138 \$  
de salaire de base plus 60% des recettes hebdoma-  
daires de son travail excédant 200 \$. »

2597-o



Abréviations: A — Abrogé

## INDEX Textes réglementaires (Règlements)

N — Nouveau

M — Modifié

## Règlements — Lois Page Commentaires

Administration régionale Kativik, Loi concernant les villages nordiques et l'... — Nomination des délégués au conseil ..... (1978, c. 87)	6897	
Agent de maîtrise en indemnisation — Intégration de certains fonctionnaires ..... (Loi sur la fonction publique, 1978, c. 15)	6895	N
Barbiers, coiffeurs (Hommes et dames) — Deux-Montagnes, Argenteuil, Terrebonne et <i>al.</i> .... (Loi sur les décrets de convention collective, L.R.Q., c. D-2)	6927	Erratum
• Camionnage — Québec ..... (Loi des décrets de convention collective, S.R. 1964, c. 143)	6903	Projet
Code des professions — Psychologues — Autres conditions et modalités de délivrance des permis ..... (L.R.Q., c. C-26)	6899	Avis
Dettes et emprunts municipaux et scolaires, Loi sur les ... — Emprunts municipaux et scolaires — Taux maximum d'intérêt ..... (L.R.Q., c. D-7)	6885	N
Emprunts municipaux et scolaires — Taux maximum d'intérêt ..... (Loi sur les dettes et emprunts municipaux et scolaires, L.R.Q., c. D-7)	6885	N
Fonction publique, Loi sur la ... — Agent de maîtrise en indemnisation — Intégration de certains fonctionnaires ..... (1978, c. 15)	6895	N
Literie et rembourrage — Province ..... (Loi sur les décrets de convention collective, L.R.Q., c. D-2)	6923	Projet
Parc du Mont-Orford — Règlement ..... (Loi sur les parcs, L.R.Q., c. P-9)	6887	N
Parcs, Loi sur les ... — Parc du Mont-Orford — Règlement ..... (L.R.Q., c. P-9)	6887	N
Psychologues — Autres conditions et modalités de délivrance des permis .. (Code des professions, L.R.Q., c. C-26)	6899	Avis
Villages nordiques et l'administration régionale Kativik, Loi concernant les ... — Nomination des délégués au conseil ..... (1978, c. 87)	6897	

1941  
1942  
1943  
1944  
1945  
1946  
1947  
1948  
1949  
1950  
1951  
1952  
1953  
1954  
1955  
1956  
1957  
1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023  
2024  
2025

## TABLE DES MATIÈRES

Page

**ARRÊTÉ(S) EN CONSEIL**

2603-79	Psychologues — Autres conditions et modalités de délivrance des permis . . . . .	6899
2896-79	Emprunts municipaux et scolaires — Taux maximum d'intérêt . . . . .	6885
2932-79	Parc du Mont-Orford — Règlement . . . . .	6887

**CONSEIL DU TRÉSOR**

122237	Agent de maîtrise en indemnisation — Intégration de certains fonctionnaires . . . . .	6895
--------	---	------

**ARRÊTÉ(S) MINISTÉRIEL(S)**

	Villages nordiques et l'administration régionale Kativik — Nomination des délégués au conseil . . . . .	6897
--	---	------

**AVIS**

	Psychologues — Autres conditions et modalités de délivrance des permis . . . . .	6899
--	--	------

**PROJET(S) DE RÈGLEMENT(S)**

	Camionnage — Québec . . . . .	6903
	Literie et rembourrage — Province . . . . .	6923

**ERRATUM**

2542-79	Barbiers, coiffeurs (Hommes et dames) — Deux-Montagnes, Argenteuil, Terrebonne et al. (Mod.) . . . . .	6927
---------	---	------

1910

AMERICAN

...

...

...

...

...

...

# nouveautés

## Généralités

**Revue statistique du Québec**  
Volume XVII, no 1, 2, 3, 4: avril 1978 – mars 1979  
Min. Industrie et Commerce  
Bureau de la statistique du Québec  
Québec, 1979. 142 p., tabl., 28 cm  
EOQ 4348, broché 1,50 \$

## Administration publique

**Quarterly Presentation of Financial Transactions:**  
1st quarter, June 30, 1979: Budget 1979-1980  
Min. Finances  
Québec, 1979. 20 p., tabl., 27 cm  
ISBN 2-551-03452-3  
EOQ 4342, broché 0,50 \$

## Commerce

**Exportations internationales du Québec 1977**  
Min. Industrie et Commerce  
Bureau de la statistique du Québec  
Québec, 1979. 31 p., tabl., 28 cm  
ISBN 2-551-03501-5  
EOQ 4361, broché 1,00 \$

**Statistiques financières des Coopératives du Québec 1977**  
Min. Industrie et Commerce  
Bureau de la statistique du Québec  
Québec, 1979. 22 p., tabl., 28 cm  
ISBN 2-550-00328-4  
EOQ 4360, broché 1,00 \$

**La pêche à la crevette au Québec 1973-1977**  
Min. Industrie et Commerce  
Bureau de la statistique du Québec  
Québec, 1979. 15 p., tabl., 28 cm  
ISBN 2-550-00313-6  
EOQ 4362, broché 1,00 \$

## Communications

**L'information et les Communications:**  
Document de presse  
Volume 10, numéro 6: Juin 1979  
Min. Communications  
Québec, juin 1979. 330 p., 27 cm  
EOQ 4346, broché 2,00 \$

**L'évolution de la situation socio-économique des francophones et des non-francophones au Québec (1971-1978)**  
par Paul Bernard, Andrée Demers, Diane Grenier  
Jean Renaud  
Min. Conseil exécutif  
Office de la langue française  
Québec, 1979. 176 p., tabl., 27 cm  
– (Langues et sociétés)  
ISBN 2-551-03440-X  
EOQ 4330, broché 3,00 \$

**Guide pratique de correspondance et de rédaction**  
par Brigitte Van Coillie-Tremblay  
Coédition: L'Éditeur officiel du Québec  
et Leméac  
Québec, 1979. 201 p., bibl., 18 cm  
– (Guides pratiques)  
ISBN 0-7754-2588-5  
EOQ 4366, broché 6,50 \$

**Lexique des pâtes alimentaires**  
(anglais-français)  
par Jacques Maurais  
Min. Conseil exécutif  
Office de la langue française  
Québec, 1979. 71 p., ill., bibl., 27 cm  
– (Terminologie de l'alimentation)  
ISBN 0-7754-3198-2  
EOQ 4371, broché 1,00 \$

## Construction

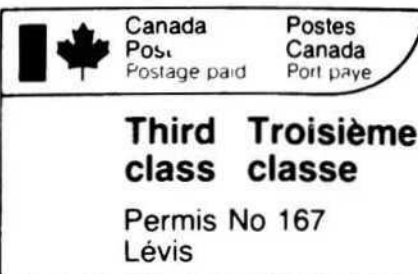
**Guide d'installation de plomberie résidentielle**  
Min. Travail et Main-d'oeuvre  
Québec, 1979. 37 p., ill., 20 X 20 cm  
ISBN 2-401-00033-X  
EOQ 4347, broché 2,00 \$



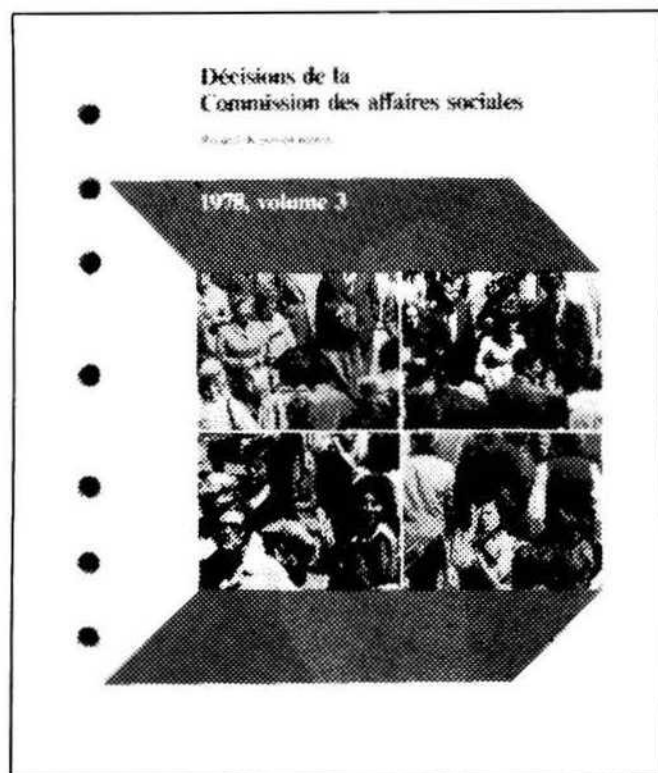
**Éditeur officiel  
Québec**

1283, boulevard Charest ouest  
Québec QC G1N 2C9

Port de retour garanti  
Gazette officielle du Québec  
1283 boulevard Charest ouest  
Québec  
G1N 2C9



ISSN 0703-5721



La diffusion en est assurée par  
SOQUIJ et l'Éditeur officiel du  
Québec, ses librairies et comptoir  
postal.

Le troisième volume de l'année  
1978 des "Décisions de la Com-  
mission des affaires sociales"  
est maintenant disponible.

Le recueil de 430 pages de ju-  
risprudence est divisé en cinq  
parties:

- les accidents du travail
- l'aide sociale
- la protection du malade  
mental
- le régime de rentes et
- les services de santé et  
services sociaux.

Le volume comprend des ta-  
bles de référence et un index  
cumulatif pour l'année 1978.

**Commandes postales**



**Éditeur officiel  
du Québec**

1283, boul. Charest ouest  
Québec  
G1N 2C9

Note:  
Toute commande postale faite  
à l'Éditeur officiel du Québec  
est payable d'avance par chèque  
ou mandat-poste à l'ordre du  
ministre des Finances.