

#### SECTION IV RESTRICTIONS ET OBLIGATIONS RELATIVES À LA PUBLICITÉ

**35.** Nul technologiste médical ne peut faire, ou permettre que soit fait, par quelque moyen que ce soit, de la publicité fausse, trompeuse, incomplète ou susceptible d'induire en erreur.

**36.** Un technologiste médical ne peut s'attribuer des qualités ou des habiletés notamment quant à la précision et à l'exactitude des résultats qu'il fournit que s'il est en mesure de les justifier.

**37.** Nul technologiste médical ne peut utiliser des procédés publicitaires susceptibles de dénigrer ou de dévaloriser un autre technologiste médical.

**38.** Le technologiste médical qui fait de la publicité sur un prix forfaitaire doit:

1<sup>o</sup> arrêter des prix déterminés;

2<sup>o</sup> préciser la nature et l'étendue des services inclus dans ce prix;

3<sup>o</sup> indiquer si des services additionnels qui pourraient être requis ne sont pas inclus dans ce tarif;

4<sup>o</sup> indiquer la période où ce prix forfaitaire est en vigueur.

Ces précisions et indications doivent être de nature à informer raisonnablement une personne qui n'a pas une connaissance particulière de la technologie médicale.

**39.** Le technologiste médical doit conserver une copie intégrale de toute publicité dans sa forme d'origine pendant une période de cinq ans suivant la date de la dernière diffusion ou publication. Sur demande, cette copie doit être remise au syndic.

**40.** Le technologiste médical exerçant en société est solidairement et conjointement responsable avec les autres technologistes médicaux du respect des règles relatives à la publicité, à moins que la publicité n'indique clairement le nom de celui ou de ceux qui en sont responsables ou qu'il n'établisse que la publicité a été faite à son insu, sans son consentement ou malgré les mesures prises pour assurer le respect de ces règles.

#### SECTION V SYMBOLE GRAPHIQUE DE L'ORDRE PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC

**41.** L'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec est représenté par un symbole graphique conforme à l'original détenu par le secrétaire général.

**42.** Lorsque le technologiste médical reproduit le symbole graphique de l'Ordre, il doit s'assurer que ce symbole est conforme à l'original détenu par le secrétaire général.

**43.** Lorsqu'il utilise le symbole graphique de l'Ordre, sauf sur une carte d'affaires, le technologiste médical doit joindre l'avertissement suivant:

« Cette publicité n'est pas une publicité de l'Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec et n'engage pas la responsabilité de celui-ci. »

**44.** Le présent règlement remplace le Code de déontologie des technologistes médicaux (R.R.Q., 1981, c. C-26, r. 169).

**45.** Le Règlement sur la publicité des technologistes médicaux approuvé par le décret 658-88 du 4 mai 1988 est abrogé.

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

28609

### Projet de règlement

Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1)

### Régime d'apprentissage

Avis est donné par les présentes, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) que le « Règlement sur le Régime d'apprentissage », dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être approuvé par le gouvernement, avec ou sans modification, à l'expiration d'un délai de 30 jours à compter de la présente publication.

Ce projet de règlement vise à établir un régime d'apprentissage. Il détermine les conditions en vertu desquelles seront mis en œuvre des projets d'apprentissage approuvés par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre. Un tel régime devrait faciliter le recrutement par les employeurs intéressés, notamment des PME, d'un personnel qualifié.

Le projet de règlement précise également les normes salariales qui s'appliquent aux apprentis, lesquels sont protégés par la Loi sur les normes du travail.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à madame France Garon, Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 800, place Victoria, 29<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec), H4Z 1B7, téléphone: (514) 873-1892.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration de ce délai, à la présidente-directrice générale de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, madame Diane Bellemare, 800, place Victoria, 29<sup>e</sup> étage, Montréal (Québec), H4Z 1B7.

*La ministre d'État de l'Emploi  
et de la Solidarité*  
LOUISE HAREL

## Règlement sur le régime d'apprentissage

Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre  
(L.R.Q., c. D-7.1, a. 44.1 et 44.3; 1997, c. 20, a. 11)

- 1.** Un régime d'apprentissage est établi par le présent règlement au bénéfice des jeunes et des adultes.
- 2.** Pour être admise à l'apprentissage, une personne doit avoir réussi une troisième année secondaire.
- 3.** Un comité sectoriel de main-d'œuvre reconnu en vertu de l'article 44.5 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1) introduit par l'article 11 du chapitre 20 des lois de 1997, un comité paritaire régi par la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2) ou tout autre mécanisme de concertation reconnu par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre peut, pour son secteur d'activités économiques et pour chacun des métiers ou professions, participer à la définition du contenu du carnet de l'apprenti et du guide du compagnon, à l'établissement de la durée de l'apprentissage, de la répartition de la formation entre l'établissement d'enseignement et les entreprises ainsi qu'à la détermi-

nation des conditions particulières d'admission à l'apprentissage et de sélection d'un compagnon.

**4.** L'employeur a la responsabilité d'évaluer l'apprentissage réalisé en entreprise à partir d'outils d'évaluation des connaissances et des habiletés adaptés au contexte de la formation en entreprise et fournis par le ministre de l'Éducation pour les fins de la sanction prévue au troisième alinéa de l'article 44.1 de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.

**5.** L'employeur assume également les responsabilités suivantes:

1<sup>o</sup> assurer la formation de l'apprenti en entreprise, notamment par la disponibilité de la personne qui agit à titre de compagnon;

2<sup>o</sup> assurer une stabilité de la relation qui s'établit entre un compagnon et un apprenti pour la durée du contrat d'apprentissage;

3<sup>o</sup> organiser l'apprentissage de façon à permettre à l'apprenti de recevoir la formation requise en établissement d'enseignement;

4<sup>o</sup> permettre à l'apprenti d'accomplir des tâches qui correspondent à l'exercice du métier ou de la profession visé;

5<sup>o</sup> évaluer l'apprenti, pour la formation dispensée en entreprise, à partir des fiches d'évaluation fournies par le ministre de l'Éducation et les transmettre, une fois remplies, à la commission scolaire où l'apprenti est inscrit.

**6.** L'employeur et l'apprenti doivent utiliser le carnet de l'apprenti.

L'employeur doit s'assurer de l'inscription au carnet d'apprentissage des attestations nécessaires pour l'évaluation de l'apprenti en entreprise.

L'apprenti doit s'assurer de la tenue à jour de son carnet d'apprenti.

**7.** Pour agir à titre de compagnon, une personne doit posséder huit ans d'expérience dans son métier ou profession ou quatre ans d'expérience et, soit un diplôme d'études professionnelles dans ce métier ou profession, soit un diplôme équivalent.

Elle doit de plus avoir suivi une formation préparatoire de 135 heures sur les sujets suivants:

- 1° le rôle et les responsabilités du compagnon;
- 2° les outils d'encadrement de l'apprentissage;
- 3° la planification de l'apprentissage;
- 4° les méthodes d'enseignement en entreprise;
- 5° les principes facilitant l'atteinte des objectifs de l'apprentissage;
- 6° les outils permettant d'évaluer la formation dispensée.

Les connaissances acquises dans le cadre d'une formation en milieu de travail, en relation avec les sujets énumérés, peuvent faire l'objet d'une reconnaissance par la Société lui permettant de réduire le nombre d'heures de formation obligatoire.

**8.** L'employeur sélectionne un apprenti, pour un métier ou une profession auquel s'applique le régime d'apprentissage dans son entreprise, parmi les candidats qui répondent aux conditions d'admission établies, qu'elles soient générales ou particulières.

**9.** L'apprentissage se divise en trois périodes d'une durée égale.

**10.** Pour les heures d'apprentissage en entreprise, le taux de salaire de l'apprenti admis à l'apprentissage est de:

- 1° pour la première période de l'apprentissage, 40 % du salaire accordé chez le même employeur au salarié débutant détenant le diplôme recherché par l'apprenti;
- 2° 60 % pour la seconde période;
- 3° 80 % pour la dernière période.

En l'absence d'un salarié débutant ainsi qualifié, le taux de salaire de l'apprenti se calcule par rapport au salaire auquel a droit, chez le même employeur, le salarié dont les fonctions se rapprochent le plus de celles de l'apprenti et, s'il y en a plus d'un à exercer des fonctions identiques, par rapport au salaire de celui qui a été le plus récemment embauché.

**11.** Le contrat d'apprentissage conclu entre l'apprenti et l'employeur participant au régime d'apprentissage doit préciser:

- 1° le nom et l'adresse de l'employeur et de l'apprenti;

- 2° le nom du ou des compagnons;
- 3° le diplôme d'études professionnelles recherché;
- 4° la durée du contrat;
- 5° le salaire que l'employeur s'engage à verser à l'apprenti pour chaque période de l'apprentissage;
- 6° les obligations de l'employeur;
- 7° les obligations de l'apprenti;
- 8° la possibilité de mettre fin au contrat par consentement mutuel.

Lorsqu'un emploi, pour lequel un apprenti est formé, est visé par une accréditation obtenue, en vertu d'une loi, par une association ou un syndicat pour représenter des salariés ou un groupe de salariés présents dans l'entreprise, le représentant de l'employeur qui souhaite offrir l'apprentissage correspondant à cet emploi doit remplir, signer lui-même et faire signer par le représentant de l'association ou du syndicat concerné le formulaire prescrit par la Société.

Un apprenti ne peut être obligé de se présenter chez un employeur pendant la période d'exercice d'un droit de grève ou de lock-out.

**13.** L'employeur doit déposer une copie du contrat d'apprentissage auprès de la Société, de même que le formulaire prévu à l'article 12, dans les quinze jours qui suivent la signature de celui-ci.

**14.** Lorsqu'une situation imprévue entraîne l'interruption d'un apprentissage chez un employeur, la Société prend les dispositions nécessaires, sauf si l'apprenti est lui-même responsable de l'interruption, pour assurer à l'apprenti la poursuite de sa formation en vue de l'obtention du diplôme recherché.

**15.** Le présent règlement entre en vigueur le jour de son approbation par le gouvernement.

28641