

## Projets de règlement

### Projet de règlement

Loi sur les décrets de convention collective  
(L.R.Q., c. D-2)

#### Industrie du meuble — Modifications

Avis est donné par les présentes que le ministre du Travail a reçu une demande de modification du Décret sur l'industrie du meuble, édicté par le décret 1809-83 du 1<sup>er</sup> septembre 1983, des parties contractantes visées par ce décret et que conformément à l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2) et aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), le « Décret modifiant le Décret sur l'industrie du meuble », dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être édicté par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.

Ce projet de règlement vise à actualiser certaines conditions de travail inchangées depuis le 2 juillet 1992.

Pour ce faire, il propose de changer le nom de l'une des parties contractantes syndicales, d'éliminer la définition de contremaître, d'introduire les définitions de jour ouvrable, mise à pied, licenciement et étudiant, de retirer du champ d'application la réparation, la rénovation par décapage ou autres et la fabrication de pianos, orgues de maison et harmoniums, d'augmenter les taux de salaire horaire, d'éliminer le taux de salaire horaire moyen d'atelier, quant à la durée de la semaine de travail, d'assurer une certaine flexibilité aux entreprises par l'étalement sous certaines conditions de la semaine normale de travail, de prévoir une équipe de fin de semaine, de modifier la liste, les conditions et les indemnités versées pour les jours fériés et enfin, de permettre le fractionnement du congé annuel.

Ce projet fait présentement l'objet d'une étude d'impact économique qui s'inscrit dans le cadre des modifications apportées à la Loi sur les décrets de convention collective.

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications recherchées. Selon le rapport annuel 1997 du Comité paritaire de l'industrie du meuble, ce décret assujettit 885 employeurs, 647 artisans et 16 229 salariés.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à Mme Michèle Poitras, Direction des décrets, ministère du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1 (téléphone: 418-646-2631; télécopieur: 418-528-0559).

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, au sous-ministre du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 6<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

*Le sous-ministre du Travail,*  
RÉAL MIREAULT

### Décret modifiant le Décret sur l'industrie du meuble\*

Loi sur les décrets de convention collective  
(L.R.Q., c. D-2, a. 2 et 6.1)

**1.** Le premier « ATTENDU » du Décret sur l'industrie du meuble est modifié par le remplacement du nom « Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers forestiers travailleurs d'usines » par le nom « Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usines (section locale 299) ».

**2.** L'article 1.01 de ce décret est modifié:

- 1<sup>o</sup> par la suppression du paragraphe 4<sup>o</sup>;
- 2<sup>o</sup> par l'addition, après le paragraphe 8<sup>o</sup>, des suivants:
  - « 9<sup>o</sup> « jour ouvrable »: jour où le salarié doit normalement travailler;
  - 10<sup>o</sup> « mise à pied »: une perte d'emploi temporaire;
  - 11<sup>o</sup> « licenciement »: une perte d'emploi permanente pour des motifs d'ordre économique ou technique;

\* La dernière modification au Décret sur l'industrie du meuble édicté par le décret 1809-83 du 1<sup>er</sup> septembre 1983, a été apportée par le règlement édicté par le décret 757-98 du 3 juin 1998 (1998, G.O. 2, 3067). Pour les autres modifications antérieures, voir le « Tableau des modifications et Index sommaire », Éditeur officiel du Québec, 1998, à jour au 1<sup>er</sup> septembre 1998.

12° «étudiant»: une personne qui poursuit à temps plein un programme d'études dispensé par un établissement d'enseignement et dont la durée d'emploi n'exède pas 85 jours ouvrables par année.».

**3.** L'article 3.01 de ce décret est modifié par la suppression, dans le premier alinéa, de « , la réparation, la rénovation par décapage ou autres ».

**4.** L'article 3.02 de ce décret est modifié par la suppression, à la fin du paragraphe 4°, de « , pianos, orgues de maison et harmoniums ».

**5.** L'article 4.01 de ce décret est remplacé par le suivant:

«**4.01.** Un salarié reçoit au moins le taux de salaire horaire suivant:

Durée du service continu	À compter du (Insérer ici la date d'entrée en vigueur du présent décret)	À compter du 2000 01 01	À compter du 2001 01 01
À l'embauche ou étudiant	7,20 \$	7,40 \$	7,60 \$;
après 3 mois	7,45 \$	7,60 \$	7,80 \$;
après 6 mois	7,55 \$	7,70 \$	7,90 \$;
après 12 mois	7,75 \$	7,90 \$	8,10 \$;
après 24 mois	8,25 \$	8,40 \$	8,60 \$;
après 36 mois	8,75 \$	8,90 \$	9,10 \$.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2002 et le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année subséquente, les taux de salaire horaire du décret sont ajustés par le pourcentage de variation de l'indice d'ensemble des prix à la consommation (IPC) tel qu'établi par Statistiques Canada pour le territoire canadien (1986 = 100). Le pourcentage de variation annuelle sera d'un minimum de 1 % et d'un maximum de 5 %.

L'indice de base est octobre 2000. Le pourcentage de variation de l'IPC d'octobre 2000 par rapport à celui d'octobre 2001 est utilisé pour l'ajustement des taux de salaire horaire du décret le 1<sup>er</sup> janvier 2002. Le même calcul sera effectué pour chaque année subséquente en se référant au mois d'octobre.».

**6.** Les articles 4.03 à 4.05 de ce décret sont abrogés.

**7.** L'article 5.01 de ce décret est remplacé par le suivant:

«**5.01.** Malgré toute autre disposition du décret, l'employeur verse au salarié au moins 0,20 \$ de plus que le salaire minimum fixé par le Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3).».

**8.** L'article 6.01 de ce décret est remplacé par les suivants:

«**6.01.** La semaine normale de travail est de 42 heures étalées sur 5 jours à raison de 8 h 30 par jour, du lundi au jeudi, et de 8 heures, le vendredi.

La durée de la semaine normale de travail est ramenée graduellement à 40 heures à raison d'une réduction d'une heure le 1<sup>er</sup> octobre de chacune des années 1999 et 2000 et la durée de la journée normale est également réduite en conséquence pour être ramenée à 8 heures.

**6.01.1.** Le cadre des heures de travail des diverses équipes est étalé de la façon suivante:

1° première équipe: entre 7 heures et 18 heures;

2° deuxième et troisième équipes: entre 14 heures et 9 heures.

**6.01.2.** L'employeur et les salariés peuvent convenir, par convention collective ou après entente entre l'employeur et la majorité des salariés concernés, des modalités aménageant différemment le cadre des heures de travail, le nombre d'heures de travail de la journée de travail et le nombre de jours de la semaine normale de travail prévus aux articles 6.01 et 6.01.1.

Ces aménagements doivent être plus avantageux pour le salarié et ne doivent pas avoir pour but d'éviter les dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires.

L'employeur doit transmettre au comité paritaire une copie de l'entente écrite avant de mettre en application les aménagements conclus.

**6.01.3.** Une équipe de fin de semaine peut être établie si deux équipes de semaine sont déjà établies et que leurs heures de travail sont étalées entre le lundi et le vendredi. La semaine normale de travail de l'équipe de fin de semaine est de 36 heures étalées du vendredi au dimanche, à raison d'un maximum de 12 heures par jour.

**6.01.4.** Lorsque la production habituelle d'un employeur effectuée à son atelier est continue et qu'elle ne peut être interrompue, un employeur peut étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, s'il satisfait aux conditions suivantes:

1° l'étalement n'a pas pour but d'éviter le paiement des heures supplémentaires;

2° il a obtenu le consentement de la majorité des salariés concernés ou selon le cas de l'association accréditée, lorsque la convention collective le permet;

3° l'étalement a pour effet d'accorder au salarié un avantage pour compenser la perte du paiement des heures supplémentaires;

4° la moyenne des heures de travail est équivalente au nombre d'heures prévu à l'article 6.01;

5° les heures de travail sont étalées sur une base d'un maximum de deux semaines;

6° la durée d'une semaine de travail étalée ne peut excéder 48 heures;

7° la durée de l'étalement ne peut excéder un an;

8° il a transmis, préalablement à la mise en application de l'étalement, un avis écrit à cet effet au comité paritaire.

Une période d'étalement peut être modifiée par l'employeur, ou renouvelée par celui-ci à son expiration, aux mêmes conditions que celles prévues au premier alinéa.»

**9.** L'article 6.02 de ce décret est modifié:

1° par la suppression, dans la partie qui précède le paragraphe 1°, de « , du lundi au vendredi inclusivement, »;

2° par le remplacement, dans le paragraphe 1°, de « au paragraphe 2 de l'article 6.01 » par « à l'article 6.01.2 »;

3° par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant:

« 2° conformément à l'article 6.01.4; dans ce cas, la majoration pour les heures supplémentaires s'applique aux heures excédant le nombre d'heures de la semaine de travail fixé en vertu de cet article; »;

4° par le remplacement, dans le paragraphe 3°, des mots « majoration pour les » par les mots « rémunération des ».

**10.** L'article 6.03 de ce décret est modifié par la suppression du paragraphe 4°.

**11.** Les articles 6.04 et 6.05 de ce décret sont abrogés.

**12.** L'article 6.06 de ce décret est remplacé par les suivants:

« **6.06.** Un employeur peut, lorsque le prévoit une convention collective ou une entente conclue avec la majorité des salariés concernés et déposée préalablement au comité paritaire, faire exécuter du travail par ses salariés en dehors des heures de la journée normale de travail ou le samedi et remplacer la rémunération des heures supplémentaires par un congé payé, d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées et majorées de 50 %, pris pendant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An de l'année en cours.

**6.06.1.** Pour les fins des articles 6.06 et 7.08, l'employeur doit, le cas échéant, dresser et maintenir à jour un registre dans lequel sont consignées les heures supplémentaires effectuées et compensées en vertu de ces articles.

Le registre doit être accessible à toute heure raisonnable aux inspecteurs du comité paritaire pour fins de vérification. ».

**13.** L'article 7.02 de ce décret est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après les mots « le Vendredi saint », des mots « ou le lundi de Pâques ».

**14.** L'article 7.03 de ce décret est modifié dans le premier alinéa:

1° par le remplacement de la partie qui précède le paragraphe 1° par la suivante:

« **7.03.** Pour avoir droit aux jours fériés, chômés et payés prévus à l'article 7.02, le salarié doit être présent à la fin du quart de travail du jour ouvrable qui précède et au début du quart de travail du jour ouvrable qui suit le jour férié. Toutefois, un salarié absent de son travail le jour ouvrable qui précède ou celui qui suit immédiatement le jour férié, a droit à l'indemnité pour le jour férié, si cette absence est due à: »;

2° par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant:

« 2° une mise à pied ou un licenciement survenant dans les 10 jours ouvrables précédant le jour férié; ».

**15.** Les articles 7.04 et 7.05 de ce décret sont remplacés par les suivants:

«**7.04.** L'indemnité pour un salarié rémunéré au taux de salaire horaire est égale au salaire auquel le salarié aurait eu droit pour une journée normale de travail rémunérée au taux de salaire horaire.

L'indemnité pour un salarié à temps partiel doit être égale à la moyenne de son salaire journalier gagné au cours des 10 jours ouvrables précédant le congé.

L'indemnité pour un salarié rémunéré au taux horaire et à la pièce ou de celui rémunéré seulement à la pièce ou de celui rémunéré avec bonus, doit être égale à la moyenne de son salaire journalier selon les jours travaillés au cours des deux semaines précédant le congé.

**7.05.** Le salarié ayant droit à un congé prévu à l'article 7.02 et qui doit travailler un jour visé par cet article est rémunéré à son taux de salaire horaire, majoré de 50 %. Il a également droit à l'indemnité prévue à l'article 7.04 ou à un congé compensatoire d'une durée d'une journée à son taux de salaire horaire lorsque le prévoit une entente conclue entre l'employeur et la majorité des salariés concernés et qu'un avis écrit est préalablement transmis au comité paritaire.

Ce congé compensatoire pour les jours fériés, chômés et payés prévus à l'article 7.02 est pris dans la semaine qui précède ou qui suit ce jour férié. ».

**16.** L'article 7.07 de ce décret est modifié:

1<sup>o</sup> par le remplacement de « 6.01 » par « 6.01.1 »;

2<sup>o</sup> par le remplacement de « aux articles 7.01 et 7.02 » par « à l'article 7.02 ».

**17.** L'article 7.08 de ce décret est remplacé par le suivant:

«**7.08. Jours fériés non mentionnés:** lorsque la convention collective le permet ou après entente entre l'employeur et les salariés concernés, et que celle-ci est préalablement déposée au comité paritaire, il est permis de chômer tout jour férié non mentionné à la présente section et de récupérer les heures de travail ainsi perdues aux taux de salaire horaire, au cours d'un ou de plusieurs jours convenus mutuellement durant la semaine qui précède ou qui suit ce congé, à l'exception des jours fériés mentionnés à l'article 7.02. ».

**18.** L'article 10.02.1 de ce décret est modifié dans le paragraphe 3<sup>o</sup>:

1<sup>o</sup> par le remplacement, dans le premier alinéa, de « 10 ans » par « 5 ans »;

2<sup>o</sup> par la suppression du deuxième alinéa.

**19.** Ce décret est modifié par l'insertion après l'article 10.02.1, du suivant:

«**10.02.1.1 Fractionnement:** le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.

Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié si l'employeur y consent.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné. ».

**20.** L'article 10.02.2 de ce décret est modifié:

1<sup>o</sup> par la suppression du paragraphe 2<sup>o</sup>;

2<sup>o</sup> par l'addition, après le paragraphe 3<sup>o</sup>, du suivant:

«4<sup>o</sup> Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux, à trois ou à quatre fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

Le salarié visé dans le paragraphe 1<sup>o</sup> de l'article 10.02.1 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines, a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés. ».

**21.** L'article 10.07 de ce décret est modifié par la suppression de « 5 % ».

**22.** L'article 11.01 de ce décret est remplacé par le suivant:

«**11.01.** Le décret demeure en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2002. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que le groupe constituant la partie patronale ou celui constituant la partie ouvrière ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et à l'autre groupe au cours du mois de février de l'année 2002 ou au cours du mois de février de toute année subséquente. ».

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