

Gouvernement du Québec

Décret 674-2000, 1^{er} juin 2000

Loi instituant le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail
(L.R.Q., c. S-3.2.0.3)

CONCERNANT le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail

ATTENDU QUE la Loi instituant le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail (L.R.Q., c. S-3.2.0.3), modifiée par le chapitre 40 des lois de 1999, a été sanctionnée le 12 juin 1997;

ATTENDU QUE l'article 15 de cette loi prévoit que cette dernière a effet depuis le 26 novembre 1996 et cessera d'avoir effet le 1^{er} avril 2000 ou à toute date ultérieure que peut déterminer le gouvernement;

ATTENDU QUE, en vertu du décret numéro 382-99 du 31 mars 1999, le gouvernement a déterminé que cette loi cessera d'avoir effet le 1^{er} avril 2001, dans le but de permettre au Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail de finaliser les projets acceptés par le fonds avant le 1^{er} avril 2000;

ATTENDU QUE, dans le cadre du Sommet du Québec et de la jeunesse, un consensus a été dégagé à l'effet que le gouvernement reconduise pour trois ans, sous d'autres modalités, le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail pour un montant de 160 millions de dollars;

ATTENDU QUE le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail prévoit financer des projets qui seront acceptés avant le 1^{er} avril 2003, mais qui nécessiteront des engagements et le versement des paiements qui en découlent postérieurement au 31 mars 2003;

ATTENDU QU'il y a lieu, afin de permettre la réalisation des projets, que le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail cesse d'avoir effet le 1^{er} avril 2004;

ATTENDU QUE l'article 14 de cette loi prévoit que les surplus du fonds qui excèdent 250 000 000 \$ à la date à laquelle la loi cessera d'avoir effet sont versés au fonds consolidé du revenu et sont attribués au financement de mesures complémentaires conformes aux objets du fonds, que détermine le gouvernement et selon les modalités qu'il établit;

ATTENDU QUE le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail a accumulé des surplus qui excèdent le montant de 250 000 000 \$ prévu initialement;

ATTENDU QU'il y a lieu que les surplus du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail qui excèdent le montant de 250 000 000 \$ soient réalloués au fonds et servent au financement du fonds pour l'année financière 2000-2001 et les suivantes, s'il y a lieu;

ATTENDU QU'il y a lieu de remplacer le décret numéro 382-99 du 31 mars 1999;

ATTENDU QUE, en vertu du décret numéro 1509-98 du 15 décembre 1998, le ministre de la Solidarité sociale a été désigné par le gouvernement ministre responsable de l'administration de la Loi instituant le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre de la Solidarité sociale:

QUE la Loi instituant le Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail (L.R.Q., c. S-3.2.0.3), modifiée par le chapitre 40 des lois de 1999, cesse d'avoir effet le 1^{er} avril 2004;

QUE les surplus du Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail qui excèdent le montant de 250 000 000 \$ soient réalloués au fonds et servent au financement du fonds pour l'année financière 2000-2001 et les suivantes, s'il y a lieu;

QUE le présent décret remplace le décret numéro 382-99 du 31 mars 1999.

Le greffier du Conseil exécutif,
MICHEL NOËL DE TILLY

34260

Gouvernement du Québec

Décret 678-2000, 1^{er} juin 2000

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1; 1999, c. 57)

Industrie du vêtement — Conditions minimales de travail dans certains secteurs

CONCERNANT le Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement

ATTENDU QUE la Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail (1999, c. 57) a été sanctionnée le 11 novembre 1999;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 158.1 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), édicté par l'article 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail, le gouvernement peut, par règlement, établir des conditions minimales de travail qui seront applicables au cours d'une période de transition dans certains secteurs de l'industrie du vêtement;

ATTENDU QUE, en vertu des articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), un projet du Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 23 février 2000, p. 1203 avec avis qu'il pourrait être édicté par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de cette publication;

ATTENDU QUE le délai de 45 jours est expiré;

ATTENDU QU'il y a lieu d'édicter ce règlement avec modification;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation de la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre du Travail:

QUE le Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, annexé au présent décret, soit édicté.

Le greffier du Conseil exécutif,
MICHEL NOËL DE TILLY

Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1, a. 158.1; 1999, c. 57, a. 4)

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le présent règlement est applicable aux salariés qui exécutent des travaux qui, s'ils avaient été exécutés le 30 juin 2000, auraient été compris dans les champs d'application de l'un des décrets suivants, apparaissant à l'annexe I:

1^o le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 11);

2^o le Décret sur l'industrie de la confection pour dames (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 26);

3^o le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 27);

4^o le Décret sur l'industrie du gant de cuir (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 32).

2. Pour l'application du présent règlement dans l'industrie de la chemise pour hommes et garçons, les expressions suivantes désignent:

1^o « assortisseur »: salarié qui sépare les coupes de tous tissus ou matières employés dans la fabrication des vêtements et les attache en paquets par quantité et grandeur;

2^o « chef de section »: salarié qui assiste directement le contremaître dans l'exercice de ses fonctions;

3^o « chemises »: vêtements couvrant la partie supérieure du corps, avec col, sans doublure, portés habituellement avec ou sans sous-vêtement et comportant une ouverture avant complète ou partielle. Ces vêtements peuvent être conçus de façon à être portés à l'extérieur ou à l'intérieur du pantalon;

4^o « coupeur »: salarié qui, selon les règles de l'art, taille aux ciseaux, ou coupe au couteau électrique ou autrement, tous tissus ou matières employés dans la fabrication des vêtements, mais qui ne place ni ne reproduit les patrons;

5^o « coupeur à la matrice »: salarié qui, selon les règles de l'art, taille à l'aide d'une matrice à découper tous tissus ou matières employés dans la fabrication des vêtements;

6^o « coupeur au couteau à la main »: salarié qui, selon les règles de l'art, coupe au couteau à la main tous tissus, matières, fournitures et doublures employés dans la fabrication des vêtements;

7^o « étaleur »: salarié qui étend les tissus ou matières employés dans la fabrication des vêtements, en vue de préparer le travail du coupeur;

8^o « examinateur »: salarié qui fait l'inspection d'une partie ou de l'ensemble de tout vêtement pour y découvrir les défauts de façon ou qui s'occupe de la coupe de fils ou de tout autre travail nécessaire pour compléter le vêtement;

9° « manoeuvre d'atelier »: salarié qui est affecté à la réception, à l'expédition, au balayage ou à toute autre tâche non définie dans le présent article;

10° « marqueur »: salarié qui, selon les règles de l'art, place et reproduit les patrons sur les tissus, matières ou sur papier, en vue de la fabrication des vêtements;

11° « opérateur »: salarié qui, à l'aide de machines à coudre ordinaires à deux aiguilles ou plus et selon les règles de l'art, assemble en tout ou en partie, tout vêtement, une fois taillé. Ce terme comprend aussi l'opérateur sur machines à coudre préposé aux échantillons et aux réparations, l'opérateur qui travaille sur des machines dites spéciales, telles que machine à border, machine à fermer, machine à boutons, machine à boutonnières, machine à froncer, machine à ourler, machine à boutons-pression, machine à surjeter, ou l'opérateur qui est capable d'exécuter et qui exécute, à l'aide de machines à coudre et selon les règles de l'art, une ou plusieurs des opérations, lesquelles réunies, comprennent toute la couture des vêtements;

12° « ouvrier non spécialisé »: salarié qui exécute les divers travaux se rattachant à la fabrication de tout vêtement, tels que la distribution de paquets de marchandises aux opérateurs, aux presseurs ou aux examinateurs, le numérotage, l'emballage, l'enveloppement, l'emballage, ou qui aide à l'étalage, ainsi que tout salarié dont le métier n'est pas défini au présent article, exécutant une opération ou un travail qui, s'il avait été exécuté le 30 juin 2000, aurait été compris dans le champ d'application du Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons;

13° « plieur »: salarié qui fait le pliage en tout ou en partie de tout vêtement;

14° « presseur »: salarié qui fait le repassage et le pressage en tout ou en partie de tout vêtement;

15° « pyjamas »: vêtements habituellement portés pour dormir, y compris les vêtements appelés « dormeuses » dont les jambes sont prolongées pour couvrir les pieds complètement;

16° « tissus tricotés »: tissus tricotés de jauge 28 ou plus, c'est-à-dire de 15 mailles verticales ou plus aux 2 centimètres.

Le mot « vêtement », partout où il se trouve dans les dispositions du premier alinéa, réfère à un vêtement visé au champ d'application du Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons.

3. Pour l'application du présent règlement dans l'industrie de la confection pour dames, les expressions suivantes désignent:

1° « aide à toutes mains »: salarié qui effectue toute opération accessoire à la confection d'un vêtement, telle que la coupe des fils, l'application d'adhésifs, le nettoyage ou le thermocollage;

2° « aide-presseur »: salarié qui fait l'ouverture, le pressage des coutures, le pressage des pièces ou tout autre pressage accessoire ou nécessaire pour l'assemblage d'un vêtement, sauf lorsque ce salarié est visé par le paragraphe 18°;

3° « confection »: préparation, fabrication et production de vêtements ou de parties de vêtements;

4° « confectionneur d'échantillons »: salarié qui effectue toute tâche de l'opérateur dans l'assemblage d'un échantillon ou d'un prototype;

5° « coupeur, classe 1 »: salarié qui fait la gradation ou les tracés, ou les deux par quelque moyen que ce soit, y compris à l'aide d'un ordinateur. Il peut aussi faire le travail du coupeur classe 2, de l'empileur ou de l'étaleur;

6° « coupeur, classe 2 »: salarié qui coupe, au moyen de ciseaux, à la machine, au couteau ou autrement, la matière utilisée pour la confection d'un vêtement. Il peut aussi faire le travail de l'empileur ou de l'étaleur. Il peut reproduire les tracés ou faire les tracés des garnitures seulement, par quelque moyen que ce soit, y compris à l'aide d'un ordinateur;

7° « empileur »: salarié qui empile les panneaux de tricot avant de les passer au coupeur;

8° « étaleur »: salarié qui étend la matière pour le coupeur lorsque cette matière est destinée à la confection de vêtements autres que les mantes, manteaux, costumes, pantailleurs ou blazers;

9° « examinateur »: salarié qui fait l'inspection des vêtements finis pour en déceler les défauts;

10° « faufileur »: salarié qui faufile à la main ou à la machine;

11° « finisseur »: salarié qui exécute à la main l'épinglage et la couture des garnitures de fourrure, qui complète la confection d'un vêtement après l'assemblage, en posant ou en cousant à la main des pièces, garnitures ou accessoires, des boutons-pression, des boutons, des

agrafes, des cravates, des ceintures, des boucles, des ganses, des crochets, des oeillets ou des bords inférieurs de vêtement, ou qui effectue à la main toute autre opération nécessaire pour la finition d'un vêtement;

12° «opérateur à la section»: salarié qui assemble au moyen d'une machine à coudre ordinaire ou spéciale, semi-automatique ou automatique, une ou plusieurs parties d'un vêtement ou d'une doublure;

13° «opérateur affecté aux vêtements de cuir»: salarié qui assemble à la machine à coudre ordinaire, avec une machine à aiguilles multiples ou à l'aide d'une machine spéciale, quelques-unes ou toutes les parties d'un vêtement en cuir;

14° «opérateur de machine spéciale»: salarié qui, à l'aide de machines spéciales, fronce, plisse, dentelle, fait les boutons ou les ajours, coud les boutons, pose les boutons-pression, fait, rabat ou coupe les bords inférieurs de vêtements;

15° «opérateur de vêtement au complet»: salarié autre qu'un opérateur à la section qui assemble à la machine à coudre ou à l'aide d'une machine spéciale ou à aiguilles multiples, toutes les coutures d'un vêtement;

16° «panneau de tricot»: pièce tricotée d'un vêtement ayant au moins une lisière finie avant d'être coupée et assemblée pour la confection en tout ou en partie d'un vêtement;

17° «presseur»: salarié qui exécute le pressage d'un vêtement entièrement confectionné, à l'aide d'un fer ou d'une presse à vapeur. Il peut aussi faire le travail de l'aide-presseur ou du presseur de dessous;

18° «presseur de dessous»: salarié qui presse les coutures, les manches ou les doublures des manteaux, costumes, pantalons ou blazers, afin de préparer les vêtements pour le finisseur;

19° «séparateur»: salarié qui pose les étiquettes, sépare ou empaquette les différentes parties d'un vêtement après la coupe;

20° «tracé»: dessin et étalement du patron effectués sur papier ou sur toute matière préalablement à la coupe de cette matière.

Le mot «vêtement», partout où il se trouve dans les dispositions du premier alinéa, réfère à un vêtement visé au champ d'application du Décret sur l'industrie de la confection pour dames.

4. Pour l'application du présent règlement dans l'industrie de la confection pour hommes, les expressions suivantes désignent:

1° «manoeuvrer la machine Soabar»: opération qui consiste à manoeuvrer la machine Soabar ou à faire, imprimer, brocher ou coudre les étiquettes;

2° «manoeuvrer une machine à coudre automatique»: opération qui consiste à alimenter une machine à coudre automatique qui a son propre cycle et où le salarié n'a pas à guider les pièces à être cousues;

3° «marquer les patrons sur papier ou tissu»: opération qui consiste à marquer le contour du patron, à la plume ou au crayon, après que les patrons aient été déposés par le marqueur, ou à couper le tissu ou le cuir au couteau;

4° «pantalons de garçons»: pantalons confectionnés pour garçons de 7 à 18 ans et dont le tour de taille est d'au plus 78 centimètres ou, dans le cas de garçons gros ou costauds, d'au plus 84 centimètres. En plus du tour de taille, l'étiquette attachée à un pantalon de garçons doit indiquer, soit l'âge, soit la grandeur, afin de démontrer clairement que c'est un pantalon de garçons;

5° «travail d'ordre général ou de commissionnaire»:

a) «vêtements pour hommes et garçons»: opération qui consiste à attacher les lots, à distribuer les patrons ou toutes les menues opérations non autrement classifiées exécutées dans un salle de coupe, un atelier, un entrepôt, un département de réception ou d'expédition de marchandises;

b) «vêtements-jeans et vêtements d'enfants»: opération qui consiste à attacher les lots, à distribuer les patrons ou toutes les menues opérations non classifiées exécutées dans une salle de coupe;

6° «vêtements d'enfants»: paletots, manteaux, vestes et vestons de toutes sortes:

a) pour garçons de la grandeur 4 jusqu'à la grandeur 6X;

b) pour filles et fillettes de la grandeur 4 à la grandeur 16. La grandeur 16 ne doit pas dépasser les mesures du corps déterminées par le programme de normalisation des tailles de vêtements d'enfants appelé «Tailles Canada Standard», approuvé par l'Office des normes générales du Canada pour les grandeurs applicables aux filles et fillettes à l'âge de 4 à 16 ans;

7° « vêtements-jeans »: pantalons-jeans, blousons-jeans et gilets-jeans ayant les caractéristiques suivantes:

a) ils sont fabriqués de denim ou d'un autre tissu dont la teneur en coton est d'au moins 65 %;

b) les coutures intérieures ou extérieures des jambes et la couture du siège du pantalon-jeans sont effectuées à la machine à double couture fermée;

c) la ceinture du pantalon-jeans est une bande continue à laquelle les ganses sont fixées de l'extérieur;

d) les coutures extérieures du blouson-jeans et du gilet-jeans sont effectuées à la machine à double couture fermée;

e) la ceinture et les poignets des manches du blouson-jeans sont cousus à la machine spéciale « banding »;

8° « vêtements militaires »: blousons, vestes ou pantalons de travail ou de combat qui sont confectionnés pour le personnel militaire suite à un contrat résultant d'un appel d'offres du ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada;

9° « vêtements pour hommes et garçons »:

a) paletots, complets, vestons, gilets, pantalons, imperméables, vestes d'auto, vestes-banlieue, vestes-tempêtes, duffle-coats, parkas, anoraks, vestes de ski, vestes de golf, gilets sport, blousons (coupe-vent) et tout vêtement similaire;

b) vêtements de cuir (naturel ou synthétique);

c) vêtements militaires.

5. Pour l'application du présent règlement dans l'industrie du gant de cuir, les expressions suivantes désignent:

1° « aide à toutes mains »: salarié qui apporte les vêtements ou des parties de vêtements à l'examineur, à l'opérateur ou au presseur ou qui est affecté à toute autre tâche pour laquelle aucun emploi n'est prévu dans le tableau I de la section I de l'annexe V;

2° « coupeur, classe A »: salarié qui étend, étire ou coupe le cuir, échelonne les grandeurs ou place et reproduit les patrons sur le cuir;

3° « coupeur, classe B »: salarié qui effectue les tâches du coupeur sur toute matière autre que le cuir utilisée dans la fabrication des vêtements;

4° « examineur »: salarié qui fait l'inspection de vêtements ou de leurs parties, en coupe les fils, les nettoie ou les polit, ou effectue tout autre travail nécessaire pour la finition d'un vêtement;

5° « expéditionnaire »: salarié qui attache en lots, emballe ou empaquette les vêtements, pointe ou prépare les commandes ou achemine les expéditions à leur destination;

6° « manœuvre »: salarié affecté à la manutention de marchandises, à la réception ou au balayage de l'atelier;

7° « opérateur »: salarié qui, à la machine à coudre, assemble les parties de vêtements ou répare ces derniers ou est affecté à une opération qui s'effectue à l'aide d'une des machines spéciales utilisées pour la fabrication des vêtements;

8° « retourneur »: salarié affecté au retournage des vêtements.

Le mot « vêtement », partout où il se trouve dans les dispositions du premier alinéa, réfère à un vêtement visé au champ d'application du Décret sur l'industrie du gant de cuir.

6. Pour l'application du présent règlement:

1° l'année de référence pour l'an 2000 est une période de douze mois consécutifs qui s'étend du 1^{er} juin 1999 au 31 mai 2000, sauf dans l'industrie de la confection pour dames où la période s'étend du 1^{er} mars 1999 au 29 février 2000;

2° l'année de référence pour l'an 2001 est une période de onze mois consécutifs qui s'étend du 1^{er} juin 2000 au 30 avril 2001, sauf dans l'industrie de la confection pour dames où la période est de quatorze mois consécutifs qui s'étend du 1^{er} mars 2000 au 30 avril 2001.

CHAPITRE II SALAIRE MINIMUM

SECTION I INDUSTRIE DE LA CHEMISE POUR HOMMES ET GARÇONS

7. Un salarié rémunéré à l'heure ou à la pièce qui exécute des travaux qui, s'ils avaient été exécutés le 30 juin 2000, auraient été compris dans le champ d'application du Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons, reçoit le salaire horaire minimal correspondant dans les tableaux apparaissant à l'annexe II.

8. Un salarié a droit aux majorations prévues à la période de progression qui lui est applicable jusqu'à ce qu'il atteigne le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi à laquelle il appartient.

Un salarié qui est promu à une catégorie d'emploi dont le taux horaire minimal est supérieur à celui de la catégorie d'emploi à laquelle il appartenait continue, à compter de la date où il occupe son nouvel emploi, d'avoir droit aux majorations prévues à la période de progression qui lui est applicable. Toutefois, les majorations sont calculées à partir du taux de salaire horaire versé au salarié et elles sont appliquées pour la durée nécessaire à l'acquisition du taux horaire minimal de la nouvelle catégorie d'emploi.

Un salarié qui est rétrogradé à une catégorie d'emploi dont le taux horaire minimal est inférieur à celui de la catégorie d'emploi à laquelle il appartenait peut être rémunéré selon le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi dans laquelle il est rétrogradé.

9. L'expérience d'un salarié est définie comme étant l'addition des heures qu'il a effectivement travaillées dans une catégorie d'emploi dans l'industrie visée à la présente section. Cette expérience est cumulative.

L'expérience acquise dans un emploi doit être reconnue par tout employeur aux fins du calcul de l'expérience dans tout autre emploi dans l'industrie visée à la présente section.

10. Un salarié rémunéré à la pièce a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à celui qu'il recevrait s'il était rémunéré aux taux horaires minimaux déterminés dans l'annexe II.

SECTION II

INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

§1. Travail dans un établissement

11. Un salarié rémunéré à l'heure ou à la pièce qui exécute des travaux qui, s'ils avaient été exécutés le 30 juin 2000, auraient été compris dans le champ d'application du Décret sur l'industrie de la confection pour dames, reçoit le salaire horaire minimal correspondant dans le tableau apparaissant à l'annexe III.

12. Un salarié qui a accompli 250 heures dans l'industrie visée à la présente section est réputé avoir accompli 250 heures dans n'importe quel métier dans cette industrie.

13. Le taux à la pièce qui était payé pour du travail semblable immédiatement avant une augmentation du taux horaire ne doit pas être réduit.

Un employeur qui change sa méthode de rémunération du taux horaire au taux à la pièce doit accorder l'augmentation horaire basée sur le taux horaire payé avant le changement de méthode de rémunération si le salarié revient à la méthode de rémunération horaire.

§2. Travail à domicile

14. La confection de vêtements effectuée dans un domicile, une résidence, une maison d'habitation et toutes dépendances constitue du travail à domicile.

15. Le travail à domicile est rémunéré à la pièce. Le taux à la pièce est déterminé en prenant, parmi les taux vérifiés, le moins élevé des taux à la pièce versés pour des vêtements comparables dans des établissements et en le majorant de 10 %.

En plus de sa rémunération à la pièce, un salarié qui travaille à domicile reçoit sur cette rémunération un montant additionnel de 732 %.

16. Un employeur peut déterminer le taux à la pièce payable au salarié qui travaille à domicile dans les seuls cas où un même vêtement a été confectionné dans son atelier ou dans celui du propriétaire de la marchandise, dans des conditions et quantités normales de production, par les salariés permanents qui n'ont pas été choisis spécialement.

17. Lorsque le même vêtement a été confectionné dans l'atelier d'un employeur ou du propriétaire de la marchandise au cours des douze mois précédents et que toute la couture du vêtement a été effectuée par un seul salarié rémunéré à la pièce, un salarié qui travaille à domicile touche le taux à la pièce versé au salarié d'atelier, majoré de 10 %.

18. Lorsque le même vêtement a été confectionné dans l'atelier d'un employeur ou du propriétaire de la marchandise au cours des douze mois précédents et que la couture du vêtement a été effectuée par plus d'un salarié rémunéré à la pièce, un salarié qui travaille à domicile touche la somme des taux à la pièce payables aux salariés d'atelier rémunérés à la pièce qui ont été affectés à la confection de ce vêtement, diminuée des taux à la pièce versés pour les opérations qui ne sont pas effectuées à domicile, et majorée de 30 %.

19. Il est interdit à un employeur de confier du travail à domicile à un salarié d'atelier qui travaille déjà dans un établissement.

20. Un employeur verse au salarié qui travaille à domicile sa rémunération en espèces ou par chèque pour le travail effectué au moment où il prend livraison de sa marchandise.

21. Un employeur fournit le fil, l'échantillon du vêtement à confectionner, livre au domicile du salarié les pièces à confectionner et, le cas échéant, prend celles complétées et assume les frais de transport.

22. Un salarié qui travaille à domicile peut être tenu de reprendre son travail s'il n'a pas été effectué à la satisfaction de l'employeur. Lorsque l'employeur fait reprendre le travail par quelqu'un d'autre, il ne peut en faire payer le coût par le salarié qui avait effectué le travail en premier lieu.

SECTION III INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR HOMMES

23. Un salarié qui exécute des travaux qui, s'ils avaient été exécutés le 30 juin 2000, auraient été compris dans le champ d'application du Décret sur l'industrie de la confection pour hommes, reçoit durant la semaine normale de travail, selon l'opération effectuée et la classe de cette opération ou selon le nombre de mois d'emploi dans le cas d'un apprenti, le salaire horaire minimal correspondant dans les tableaux apparaissant à l'annexe IV.

24. Le salaire d'un apprenti augmente jusqu'à ce qu'il atteigne le taux horaire minimal prévu pour sa classe d'opération.

Lorsqu'un employeur embauche un salarié qui possède de l'expérience dans l'industrie visée à la présente section, il doit lui verser au moins le taux horaire minimal correspondant à la durée de son expérience dans une opération semblable ou comparable.

Lorsqu'un salarié, après avoir atteint le taux horaire minimal prévu pour l'opération qu'il fait, est affecté à une autre opération qui entraîne un taux horaire minimal plus élevé, il a droit de continuer de toucher au moins le même taux horaire durant les quatre premiers mois d'affectation à sa nouvelle opération. À la fin de ces quatre mois, son taux est augmenté au taux prévu dans le tableau de salaires des apprentis qui est le plus rapproché de son taux actuel et ainsi de suite tous les quatre mois jusqu'à ce qu'il atteigne le taux horaire minimal prévu pour sa nouvelle opération.

Pour les fins du présent article, un apprenti est un salarié qui apprend un métier ou une opération, ou qui, dans l'établissement, est promu à une opération dont le taux horaire minimal est plus élevé que celui de l'opération qu'il exécutait antérieurement.

25. Un salarié rémunéré à la pièce a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à celui qu'il recevrait s'il

était rémunéré aux taux horaires minimaux déterminés dans l'annexe IV.

SECTION IV INDUSTRIE DU GANT DE CUIR

26. Un salarié qui exécute des travaux qui, s'ils avaient été exécutés le 30 juin 2000, auraient été compris dans le champ d'application du Décret sur l'industrie du gant de cuir, reçoit le salaire horaire minimal correspondant dans les tableaux apparaissant à l'annexe V.

27. Un salarié a droit aux majorations prévues à la période de progression jusqu'à ce qu'il atteigne le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi à laquelle il appartient.

Un salarié qui est promu à une catégorie d'emploi dont le taux horaire minimal est supérieur à celui de la catégorie d'emploi à laquelle il appartenait continue, à compter de la date où il occupe son nouvel emploi, d'avoir droit aux majorations prévues à la période de progression. Toutefois, les majorations sont calculées à partir du taux de salaire horaire versé au salarié et elles sont appliquées pour la durée nécessaire à l'acquisition du taux horaire minimal de la nouvelle catégorie d'emploi.

Un salarié qui est rétrogradé dans une catégorie d'emploi dont le taux horaire minimal est inférieur à celui de la catégorie d'emploi à laquelle il appartenait peut être rémunéré selon le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi dans laquelle il est rétrogradé.

28. L'expérience d'un salarié est définie comme étant l'addition des périodes de service continu chez un employeur, dans une catégorie d'emploi dans l'industrie visée à la présente section. Cependant, cette expérience ne s'accumule que lorsqu'elle a été acquise au cours des soixante derniers mois et elle n'est reconnue qu'après six mois de service continu.

L'expérience acquise dans un emploi est valable aux fins du calcul de l'expérience dans tout autre emploi dans l'industrie visée à la présente section.

CHAPITRE III SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

SECTION I INDUSTRIE DE LA CHEMISE POUR HOMMES ET GARÇONS

29. La semaine normale de travail est de 36 heures et 30 minutes. Les heures de la semaine normale de travail sont réparties selon les modalités suivantes:

1^o première équipe de travail: la journée normale de travail est de 7 heures et 30 minutes étalées de 8 heures à 12 heures et de 13 heures à 16 heures et 30 minutes, du lundi au jeudi, et de 6 heures et 30 minutes étalées de 8 heures à 12 heures et de 13 heures à 15 heures et 30 minutes, le vendredi, avec une interruption d'une heure pour le repas, entre 12 heures et 13 heures;

2^o deuxième équipe de travail: la journée normale de travail est de 7 heures et 30 minutes, du lundi au jeudi, et de 6 heures et 30 minutes, le vendredi. Elle ne peut débuter avant 16 heures du lundi au jeudi et avant 13 heures le vendredi, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas du soir.

30. Un salarié de la deuxième équipe a droit à une prime de 5 % en plus du salaire normal ou en plus du tarif aux pièces en vigueur. Le paiement de cette prime doit être indiqué sous une rubrique distincte dans l'enveloppe de paie ou sur le bulletin de paie. Cette prime est incluse dans le calcul des indemnités des jours fériés et des congés annuels payés, mais n'est pas incluse dans la compilation de la moyenne générale après un an.

Pour l'application du présent article, les expressions «moyenne générale» et «salaire normal» ou «tarif aux pièces en vigueur» réfèrent respectivement à la moyenne horaire générale et aux gains normaux prévus à l'article 6.1 de l'annexe II.

31. À la suite de la tenue d'un vote majoritaire et avec le consentement écrit des salariés ou du syndicat qui les représente, un employeur peut changer l'horaire de travail visé au paragraphe 1^o de l'article 29, aux conditions suivantes:

1^o la journée normale de travail est étalée entre 7 heures et 17 heures;

2^o la semaine normale de travail est d'au plus 36 heures et 30 minutes et la journée normale de travail ne dépasse pas 8 heures;

3^o la période d'une heure accordée pour le repas du midi est la même pour tous les salariés d'un même employeur.

SECTION II INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

32. La semaine normale de travail est de 39 heures étalées du lundi au vendredi. Les heures de la semaine normale de travail sont réparties selon les modalités suivantes:

1^o première équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées entre 7 heures et 17 heures pour les lundi, mardi, mercredi et jeudi et elle est de 7 heures étalées entre 7 heures et 16 heures pour le vendredi, avec une interruption d'une heure pour le repas, entre 12 heures et 13 heures;

2^o deuxième équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées de 15 heures et 30 minutes à 19 heures et 30 minutes et de 20 heures à 0 heure pour les lundi, mardi, mercredi et jeudi et elle est de 7 heures étalées de 15 heures et 30 minutes à 19 heures et 30 minutes et de 20 heures à 23 heures pour le vendredi, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas du soir.

33. Un salarié affecté à la deuxième équipe a droit à une prime de 0,50 \$ l'heure. Cette prime est incluse dans le calcul des indemnités des jours fériés, des congés annuels payés et des heures supplémentaires.

34. Un employeur peut étaler autrement la semaine et la journée normales de travail visées au paragraphe 1^o de l'article 32, aux conditions suivantes:

1^o la journée normale de travail est d'au plus 9 heures consécutives étalées entre 7 heures et 18 heures, avec une interruption pour le repas;

2^o l'interruption pour le repas, d'au moins une demi-heure, est accordée au plus tard 5 heures après le début de la journée normale de travail;

3^o il y a consentement écrit des salariés ou du syndicat qui les représente, à la suite de la tenue d'un vote majoritaire;

4^o l'horaire de la semaine et de la journée normales de travail est le même pour tous les salariés.

SECTION III INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR HOMMES

§1. Confection de vêtements pour hommes et garçons

35. La semaine normale de travail est de 39 heures. Les heures de la semaine normale de travail sont réparties selon les modalités suivantes:

1^o première équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées entre 7 heures et 12 heures et entre 13 heures et 17 heures pour les lundi, mardi, mercredi et jeudi et elle est de 7 heures étalées entre 7 heures et 12 heures et entre 13 heures et 16 heures pour

le vendredi, avec une interruption d'une heure pour le repas, entre 12 heures et 13 heures;

2^o deuxième équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées de 15 heures et 30 minutes à 19 heures et 30 minutes et de 20 heures à 0 heure pour les lundi, mardi, mercredi et jeudi et elle est de 7 heures étalées de 15 heures et 30 minutes à 19 heures et 30 minutes et de 20 heures à 23 heures pour le vendredi, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas du soir.

36. La journée normale de travail est de 8 heures les lundi, mardi, mercredi et jeudi et de 7 heures le vendredi pour les salariés affectés au travail à l'entrepôt ou au département de réception ou d'expédition de marchandises de la manufacture de vêtements pour hommes et garçons.

§2. Confection de vêtements d'enfants

37. La semaine normale de travail est de 40 heures. Les heures de la semaine de travail sont réparties selon les modalités suivantes:

1^o première équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées entre 7 heures et 12 heures et entre 13 heures et 17 heures pour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, avec une interruption d'une heure pour le repas, entre 12 heures et 13 heures;

2^o deuxième équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées de 15 heures et 30 minutes à 19 heures et 30 minutes et de 20 heures à 0 heure pour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas du soir.

§3. Confection de vêtements-jeans

38. La semaine normale de travail est de 40 heures. Les heures de la semaine normale de travail sont réparties selon les modalités suivantes:

1^o première équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées entre 7 heures et 12 heures et entre 13 heures et 17 heures pour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, avec une interruption d'une heure pour le repas, entre 12 heures et 13 heures;

2^o deuxième équipe de travail: la journée normale de travail est de 8 heures étalées de 15 heures et 30 minutes à 19 heures et 30 minutes et de 20 heures à 0 heure pour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas du soir;

3^o troisième équipe de travail: la journée normale de travail est de 7 heures et 30 minutes étalées de 0 heure 01 minute à 4 heures et de 4 heures et 30 minutes à 8 heures pour les mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas de nuit.

Lorsqu'un employeur n'utilise pas une troisième équipe de travail, il peut étaler la journée normale de travail de 8 heures de la deuxième équipe de travail jusqu'à 1 heure, avec une interruption d'une demi-heure pour le repas du soir.

§4. Opérations de broderie, de lavage ou de séchage

39. Dans un établissement où il existe trois équipes de travail aménagées conformément à l'article 38, l'employeur peut établir des équipes de fin de semaine selon l'horaire suivant:

1^o première équipe de travail de la fin de semaine: la journée normale de travail commence à la fin de la troisième équipe de travail du samedi et elle est de 8 heures;

2^o deuxième équipe de travail de la fin de semaine: la journée normale de travail commence à la fin de la première équipe de travail de la fin de semaine et elle est de 8 heures;

3^o troisième équipe de travail de la fin de semaine: la journée normale de travail commence à la fin de la deuxième équipe de travail de la fin de semaine, se termine avant le début de la première équipe de travail du lundi et elle est de 8 heures.

§5. Dispositions générales

40. Un salarié de la deuxième et de la troisième équipe ou des équipes de la fin de semaine a droit à une prime de 0,25 \$ pour chaque heure régulière et de 0,375 \$ pour chaque heure supplémentaire travaillée. Le paiement de cette prime doit être indiqué séparément au système d'enregistrement ou au registre visé au paragraphe 30 de l'article 29 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1). Cette prime est incluse dans le calcul des indemnités des congés, mais n'est pas incluse dans le taux normal de salaire.

Pour l'application du présent article, le taux normal de salaire d'un salarié est le taux horaire prévu aux tableaux apparaissant à l'annexe IV ou le taux horaire ou à la pièce convenu avec l'employeur en autant que ce taux égale ou excède le taux minimal prévu aux tableaux apparaissant à l'annexe IV.

41. Un employeur peut étaler autrement la journée normale de travail visée au paragraphe 1^o de l'article 38, aux conditions suivantes:

1^o la journée normale de travail est de 8 heures 30 minutes pour les lundi, mardi, mercredi et jeudi et elle est de 6 heures pour le vendredi, avec une interruption d'une heure pour le repas;

2^o la journée normale de travail du vendredi se termine au plus tard à 15 heures;

3^o il y a consentement écrit des salariés ou du syndicat qui les représente, à la suite de la tenue d'un vote majoritaire.

SECTION IV INDUSTRIE DU GANT DE CUIR

42. La semaine normale de travail est de 40 heures et elle est étalée sur cinq jours, du lundi au vendredi.

43. La journée normale de travail est de 8 heures étalées entre 8 heures et 17 heures, avec une période d'une heure pour le repas, entre 12 heures et 13 heures.

44. Un employeur peut modifier l'horaire de travail prévu à l'article 43, à la condition que la durée de la journée normale de travail n'exécède pas 8 heures.

45. Un employeur peut établir une deuxième ou une troisième équipe de travail aux conditions suivantes:

1^o les salariés de toute autre équipe ont le loisir d'effectuer toutes les heures de la semaine normale de travail;

2^o la durée du travail d'une équipe ne peut excéder les heures de la journée ou de la semaine normale de travail;

3^o les heures de la journée normale de travail d'une équipe ne peuvent être étalées sur plus de 9 heures;

4^o l'employeur accorde une période d'une heure pour le repas à la fin de la première moitié de la journée normale de travail;

5^o la semaine normale de travail d'une équipe ne peut être étalée sur plus de cinq périodes consécutives de 24 heures du lundi au vendredi dans le cas de la première équipe et se terminant au plus tard à 8 heures le samedi dans le cas de la deuxième ou de la troisième équipe.

46. Un salarié de la deuxième ou de la troisième équipe a droit à une prime de 0,15 \$ pour chaque heure de la journée normale de travail comprise entre 16 heures et 0 heure et de 0,18 \$ pour chacune de celles effectuées entre 0 heure et 8 heures; ces primes entrent dans le calcul des gains normaux.

Pour l'application du présent article, les gains normaux d'un salarié sont tous les gains de salarié, mais ne comprennent pas un montant additionnel qui peut lui avoir été versé en vertu de l'article 3.1 de l'annexe V.

CHAPITRE IV JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

47. Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).

Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés:

1^o le 1^{er} janvier;

2^o le 2 janvier;

3^o le Vendredi saint;

4^o le lundi de Pâques;

5^o la fête de Dollard ou de la Reine;

6^o le 1^{er} juillet;

7^o le premier lundi de septembre;

8^o le deuxième lundi d'octobre;

9^o le 25 décembre.

48. Une journée de salaire signifie, aux fins du calcul de l'indemnité due aux salariés pour les congés visés au deuxième alinéa de l'article 47:

1^o pour le salarié rémunéré à l'heure: le taux horaire de salaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de la journée normale de travail que le salarié aurait normalement travaillé le jour férié ou celui de son observation;

2^o pour le salarié rémunéré à la pièce: la moyenne du salaire horaire du salarié multipliée par le nombre d'heures de la journée normale de travail que le salarié aurait normalement travaillé le jour férié ou celui de son observation.

La moyenne du salaire horaire est déterminée pour chaque salarié en divisant ses gains actuels durant les quatre semaines de travail précédant immédiatement la semaine durant laquelle le congé survient, par le nombre actuel d'heures de travail, normales et supplémentaires. Les gains actuels comprennent toutes les augmentations en vigueur mais excluent les primes pour le travail effectué en temps supplémentaire.

L'indemnité due à un salarié, calculée en vertu du premier alinéa doit être au moins équivalente à l'indemnité prévue à l'article 62 de la Loi sur les normes du travail. Si l'indemnité due à un salarié, calculée en vertu du premier alinéa, est inférieure à l'indemnité prévue à l'article 62 de cette loi, l'indemnité payable à ce salarié est celle prévue à l'article 62 de cette loi.

49. Lorsque le 2 janvier est un samedi ou un dimanche, le salarié reçoit l'indemnité à laquelle il a droit comme si le congé était observé un lundi.

CHAPITRE V CONGÉS ANNUELS PAYÉS

50. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour par mois de service sans que la durée totale excède deux semaines. Ces jours de congé sont accordés de façon consécutive.

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines consécutives.

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur a droit à une troisième semaine de congé annuel.

51. Le congé annuel payé est accordé pendant la période qui commence avec la semaine comportant la fête nationale, et qui se termine à la fin de la deuxième semaine complète du mois d'août de l'année en cours.

Cependant, la troisième semaine de congé annuel peut être accordée la semaine qui précède ou qui suit le congé de fin d'année.

Malgré les premier et deuxième alinéas, pour le salarié affecté au travail à l'entrepôt ou au département de réception ou d'expédition de marchandises de la manufacture, le congé annuel peut être accordé, lorsqu'il y a une entente entre l'employeur et le salarié, durant la période de douze mois qui suit l'année de référence au cours de laquelle il a acquis le droit à son congé.

52. L'indemnité afférente au congé annuel est de 4 % des gains bruts du salarié durant la période de référence pour le salarié éligible à deux semaines et moins de congé et de 6 % des gains bruts pour le salarié éligible à trois semaines de congé.

53. Lorsqu'au 24 décembre, un salarié a accompli une année de service continu, il a droit au congé de fin d'année.

54. Le congé de fin d'année commence le 26 décembre et se termine le 31 décembre.

Toutefois, pour le salarié affecté au travail à l'entrepôt ou au département de réception ou d'expédition de marchandises de la manufacture, le congé de fin d'année peut être accordé, lorsqu'il y a une entente entre l'employeur et le salarié, dans la période entre le 3 janvier et le 30 juin de l'année qui suit le congé de fin d'année.

55. Un employeur paye au salarié qui a droit au congé de fin d'année, une indemnité de 2 % de son salaire brut global pendant les douze mois finissant avec la période de paie la plus rapprochée du 30 novembre qui précède le congé.

L'employeur verse l'indemnité du congé de fin d'année avec la dernière paie régulière précédant immédiatement le jour de Noël.

CHAPITRE VI PÉRIODE DE REPAS

56. Un salarié affecté à la première équipe de travail a droit, pour le repas, à une période d'une heure sans salaire.

57. Un salarié affecté à la deuxième ou troisième équipe de travail a droit, pour le repas, à une période de trente minutes sans salaire.

58. Un salarié affecté à une équipe de travail de la fin de semaine, établie conformément à l'article 39, a droit, pour le repas, à une période de trente minutes avec salaire après quatre heures consécutives de travail.

CHAPITRE VII CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

59. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans que l'employeur soit tenu de lui verser un salaire.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans que l'employeur soit tenu de lui verser un salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint.

Un salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

60. Un salarié qui justifie d'un an ou plus de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail pendant trois journées consécutives, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant une autre journée à cette occasion, mais sans que l'employeur soit tenu de lui verser un salaire.

Un salarié qui justifie d'un an ou plus de service continu chez le même employeur peut s'absenter du travail, sans réduction de salaire, le jour des funérailles de l'un de ses grands-parents de même que du père ou de la mère de son conjoint.

Un salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

61. La journée de salaire est calculée conformément à l'article 48.

CHAPITRE VIII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

62. Dans l'industrie de la confection pour dames, les indemnités de congé versées à un salarié au cours de l'année 2000, en vertu de l'article 7 de la Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail (1999, c. 57), sont réputées être, d'une part, l'indemnité afférente au congé annuel pour la période de référence applicable à l'an 2000, versée à ce salarié conformément à l'article 52 et, d'autre part, l'indemnité afférente au congé de fin d'année de l'an 2000, versée à ce salarié conformément à l'article 55.

63. Le présent règlement entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2000.

ANNEXE I

(a. 1)

CHAMPS D'APPLICATION DES DÉCRETS

SECTION 1

DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DE LA CHEMISE POUR HOMMES ET GARÇONS

1. Il s'applique à l'industrie de la confection, à savoir la préparation, la fabrication et la production en tout ou en partie de chemises et pyjamas pour hommes et garçons, de toutes sortes et quelle qu'en soit la désignation; il s'applique également aux chemises et pyjamas pour femmes et fillettes à coupe masculine dont le style, les patrons et les tissus, ainsi que les opérations de confection sont les mêmes que ceux utilisés dans la confection de chemises et pyjamas pour hommes et garçons.

Ces vêtements ou parties de vêtements peuvent être faits de tissus tissés ou tricotés ou de toute autre matière.

2. Le travail visé comprend celui de toutes personnes exécutant une ou plusieurs des opérations principales, accessoires ou connexes à la confection et à la production des chemises et des vêtements précités, que ces opérations soient définies ou non, qu'elles soient effectuées, en totalité ou en partie, par le même employeur ou par plusieurs employeurs, dans un ou plusieurs ateliers spécialisés, dans des entreprises particulières, industrielles ou commerciales ou dans tout autre établissement.

Il importe peu que ces opérations constituent le commerce principal de l'employeur ou qu'elles constituent une activité secondaire ou complémentaire de tout autre commerce ou occupation, et que ces articles soient fabriqués aux fins de vente à d'autres consommateurs ou exclusivement pour la propre consommation de l'employeur.

3. Il s'applique à tout employeur manufacturier, détaillant, entrepreneur, sous-traitant ou sous-entrepreneur, distributeur et intermédiaire qui confectionne ou fait confectionner, en vertu de l'article 2, dans son propre établissement ou ailleurs au Québec, les vêtements ou parties de vêtements mentionnés à l'article 1.

4. Il ne s'applique pas:

1^o aux articles ou vêtements déjà assujettis à un décret existant;

2° aux vêtements d'enfants dont la grandeur est inférieure à 2 ans;

3° aux caleçons boxeurs et aux sous-vêtements.

SECTION 2

DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

1. Il s'applique à la confection de vêtements ou de parties de vêtements suivants, destinés à une personne de sexe féminin: mantes, manteaux, costumes, pantailleurs, blazers, imperméables, anoraks, canadiennes (station-wagon), vêtements de ski, robes, ensembles, robes d'intérieur, robes de chambre, kimonos, uniformes, cache-poussière, sarraux, blouses, corsages, blouses-tabliers, vêtements de sport, de plage et de jeu, maillots de bain, gilets, jupes, pantalons, shorts, vestes, que ces vêtements forment un tout ou qu'ils fassent partie d'un ensemble, et tous autres vêtements analogues, faits de n'importe quelle matière.

2. Il s'applique à tout employeur manufacturier, détaillant, contracteur, entrepreneur, sous-traitant, distributeur et intermédiaire qui confectionne ou fait confectionner, directement ou indirectement, dans son atelier ou ailleurs au Québec, les vêtements ou parties de vêtements mentionnés à l'article 1.

3. Il ne s'applique pas:

1° aux mantes, manteaux, costumes, anoraks, esquimaux, blousons, vestes et vestons de toutes sortes pour fillettes de la naissance jusqu'à la grandeur 16 ans inclusivement. La grandeur 16 ans ne doit pas dépasser les mesures du corps déterminées par le programme de normalisation des tailles de vêtements d'enfants appelé «Tailles Canada Standard», approuvé par l'Office des normes générales du Canada, soit 82 centimètres de poitrine, 67,1 centimètres de taille et 85 centimètres de hanches, quand ces vêtements sont fabriqués dans les conditions suivantes, dont la preuve incombe aux employeurs, soit:

a) ces vêtements d'enfants doivent être manufacturés entièrement selon la méthode de production normalement utilisée dans l'industrie des vêtements pour hommes et garçons;

b) l'employeur ne doit pas être un manufacturier, entrepreneur ou sous-traitant s'occupant principalement de la confection de vêtements pour dames, dont les mesures dépassent celles de la grandeur 16 ans;

c) ces vêtements d'enfants ne doivent pas être fabriqués avec l'intention ou dans le but de se soustraire directement ou indirectement aux dispositions du décret;

2° aux vêtements de caoutchouc vulcanisé, nature ou synthétique;

3° au travail désigné dans l'industrie comme travail de garniture, de plissage, de bordage ou de broderie lorsque ce travail n'est pas destiné à un des vêtements fabriqués par ce manufacturier;

4° au tailleur qui confectionne exclusivement des vêtements sur mesures pour clients individuels, pour autant que ces vêtements ne sont pas produits pour la vente aux magasins ou pour la vente par les intermédiaires du marché de gros;

5° au salarié affecté aux opérations de tricotage des tissus, allant du filage des fibres au pressage des pièces de tricot;

6° au salarié qui assemble ou finit les vêtements par remaillage;

7° au salarié qui confectionne des vêtements de tricot entièrement ajustés, suivant la forme du corps et qui ne nécessitent pour l'assemblage aucune coupe autre que celle des fentes;

8° aux vêtements pour fillettes ne dépassant pas la grandeur 6 ans, telle que déterminée par le programme de normalisation des tailles de vêtements d'enfants appelé «Tailles Canada Standard», approuvé par l'Office des normes générales du Canada, soit 62 centimètres de poitrine, 53,9 centimètres de taille et 60 centimètres de hanches;

9° à la confection de robes de bain, robes de chambre et kimonos, lorsque le tissu utilisé pèse au moins 270 grammes au mètre carré;

10° aux vêtements tricotés couvrant la partie supérieure du corps qui ont une lisière finie indénouable et qui n'excèdent pas 68 centimètres de longueur lorsque les tissus utilisés ont été tricotés dans un atelier du manufacturier sous forme de panneaux de tricot;

11° aux vêtements confectionnés exclusivement de fibres tissées à la main, lorsque la coupe du tissu doit se faire vêtement par vêtement;

12° à la confection de vêtements-jeans prévue au Décret sur l'industrie de la confection pour hommes;

13° à l'expédition de vêtements confectionnés;

14° aux vêtements de fourrure;

15° au design.

SECTION 3

DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR HOMMES

1. Il s'applique à la confection, en tout ou en partie, de vêtements pour hommes et garçons au-dessus de 6 ans, aux vêtements-jeans au-dessus de 6 ans pour les 2 sexes et aux vêtements d'enfants.

Il s'applique aussi au salarié affecté à un travail d'ordre général ou de commissionnaire dans un entrepôt ou un département de réception ou d'expédition de vêtements pour hommes et garçons. Cependant, il ne s'applique pas au salarié préposé principalement au service de livraison par camion.

Les expressions « pantalons de garçons », « travail d'ordre général ou de commissionnaire », « vêtements d'enfants », « vêtements-jeans », « vêtements militaires » et « vêtements pour hommes et garçons », visées aux paragraphes 4^o à 9^o de l'article 4 du présent règlement, complètent ce champ d'application.

2. Il ne s'applique pas à la confection de:

1° salopettes, couvre-tout, combinaisons et surpantalons;

2° pantalons et shorts portés par les participants à des jeux organisés;

3° vêtements confectionnés de caoutchouc vulcanisé;

4° blousons, habits de neige, costumes de ski, anoraks pour filles et fillettes;

5° chemises, pyjamas, sous-vêtements, costumes de bain et robes de chambre;

6° chandails, vêtements de tricot non doublés, pantalons et shorts confectionnés de molleton;

7° pantalons et pantalons-jeans jusqu'à la grandeur 6;

8° complets confectionnés par des marchands-tailleurs qui les font exclusivement sur commande, dans leur propre atelier et d'après la taille, les mesures et les spécifications du client identifié, pourvu que pas plus de 5 salariés, comprenant le coupeur, en effectuent toute la confection.

SECTION 4

DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DU GANT DE CUIR

1. Il s'applique à l'industrie de la confection, à savoir, la préparation, la fabrication et la production en tout ou en partie, de gants, de mitaines ou de moufles, de toutes sortes et quelle qu'en soit la désignation, faits de cuir ou de cuir combiné avec une autre matière ainsi qu'aux opérations accessoires à cette industrie.

Les gants dits « clute », dont la partie de coton excède en surface celle du cuir, sont cependant exclus.

ANNEXE II

(a. 7)

SALAIRE MINIMUM DANS L'INDUSTRIE DE LA CHEMISE POUR HOMMES ET GARÇONS

SECTION 1

Tableau 1 – SALARIÉS AFFECTÉS À LA CONFECTION DES VÊTEMENTS, À L'EXCEPTION DES PYJAMAS ET DES VÊTEMENTS EN TISSUS TRICOTÉS ET RÉMUNÉRÉS À L'HEURE OU À LA PIÈCE

1.1 Le taux horaire minimal payable aux salariés qui travaillent à la confection des vêtements, à l'exception des pyjamas et des vêtements en tissus tricotés et qui sont rémunérés à l'heure ou à la pièce, est établi dans le tableau qui suit, par catégorie d'emploi, à compter de la date qui y est indiquée.

Le salarié est payé selon le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi à laquelle il appartient, dès qu'il a accompli les heures nécessaires mentionnées à la période de progression prévue à l'article 3.1.

Catégorie d'emploi	À compter du 2000 07 01
1. Ouvrier non spécialisé	9,30 \$
2. Opérateur, presseur, plieur et examinateur	9,30
3. Assortisseur et chef de section	9,35
4. Manoeuvre d'atelier et étaleur	10,32
5. Coupeur à la matrice	10,65
6. Coupeur	11,40
7. Coupeur au couteau à la main et marqueur	11,52

SECTION 2

Tableau 2 – SALARIÉS AFFECTÉS À LA CONFECTION DES PYJAMAS ET RÉMUNÉRÉS À L'HEURE OU À LA PIÈCE

2.1 Le taux horaire minimal payable aux salariés qui travaillent à la confection de pyjamas et qui sont rémunérés à l'heure ou à la pièce, est établi dans le tableau qui suit, par catégorie d'emploi, à compter de la date qui y est indiquée.

Le salarié est payé selon le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi à laquelle il appartient, dès qu'il a accompli les heures nécessaires mentionnées à la période de progression prévue à l'article 3.1.

Catégorie d'emploi	À compter du 2000 07 01
1. Ouvrier non spécialisé	8,38 \$
2. Opérateur, presseur, plieur et examinateur	8,38
3. Assortisseur	8,43
4. Chef de section	9,35
5. Manoeuvre d'atelier	9,30
6. Étaleur	10,32
7. Coupeur à la matrice	10,65
8. Coupeur	11,40
9. Coupeur au couteau à la main et marqueur	11,52

SECTION 3

Tableau 3 – PÉRIODE DE PROGRESSION

3.1 Le salarié qui appartient à l'une des catégories d'emploi énumérées aux articles 1.1 et 2.1 a droit, en fonction des heures travaillées et à compter de la date indiquée dans le tableau qui suit, à la rémunération horaire minimale majorée des montants prévus ci-après:

	À compter du 2000 07 01
De 0 à 750 heures	0,00 \$
De 751 à 1 500 heures	1,80
De 1 501 à 2 250 heures	3,45
De 2 251 à 3 000 heures	4,15
De 3 001 à 3 750 heures	4,85
De 3 751 à 4 000 heures	5,55

L'expression «rémunération horaire minimale» signifie le salaire minimum payable au salarié pour les heures de la semaine normale de travail selon le Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 3), tel qu'il se lit au moment où il s'applique.

SECTION 4

Tableau 4 – SALARIÉS AFFECTÉS À LA CONFECTION DES VÊTEMENTS EN TISSUS TRICOTÉS ET RÉMUNÉRÉS À L'HEURE OU À LA PIÈCE

4.1 Le taux horaire minimal payable aux salariés qui travaillent à la confection de vêtements en tissus tricotés et qui sont rémunérés à l'heure ou à la pièce, est établi dans le tableau qui suit, par catégorie d'emploi, à compter de la date qui y est indiquée.

Le salarié est payé selon le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi à laquelle il appartient, dès qu'il a fait les semestres nécessaires mentionnés à la période de progression prévue à l'article 5.1.

Catégorie d'emploi	À compter du 2000 07 01
1. Ouvrier non spécialisé, opérateur, presseur, plieur et examinateur	Salaire horaire minimum
2. Assortisseur et chef de section	Salaire horaire minimum
3. Manoeuvre d'atelier et étaleur	7,36 \$

Catégorie d'emploi	À compter du 2000 07 01
4. Coupeur à la matrice et coupeur	7,67
5. Coupeur au couteau à la main et marqueur	7,77

SECTION 5

Tableau 5 – PÉRIODE DE PROGRESSION

5.1 Le salarié qui appartient à la catégorie d'emploi énumérée à l'article 4.1 a droit, en fonction du semestre et à compter de la date indiquée dans le tableau qui suit, à la rémunération horaire minimale majorée des montants prévus ci-après:

	À compter du 2000 07 01
1 ^{er} semestre	0,00 \$
2 ^e semestre	0,75
3 ^e semestre	2,80
4 ^e semestre	3,25
5 ^e semestre	3,70
6 ^e semestre	4,15
7 ^e semestre	4,65

SECTION 6

TAUX HORAIRE MOYEN

6.1 Le taux horaire moyen des salariés de la catégorie d'emploi 2, mentionnée aux articles 1.1 et 2.1, qui ont 1 500 heures et plus d'expérience dans l'industrie visée à la présente annexe, s'établit par l'addition des montants suivants:

- 1^o le taux horaire minimal;
- 2^o le montant additionnel prévu à l'article 7.1;
- 3^o 0,15 \$ l'heure.

La moyenne horaire générale pour les salariés qui ont 1 500 heures et plus d'expérience est calculée par usine, mensuellement, en divisant la somme de leurs gains actuels par la somme totale des heures de travail effectuées.

Quand le taux horaire moyen des salariés de la catégorie d'emploi 2, mentionnée aux articles 1.1 et 2.1, n'atteint pas la moyenne horaire générale prévue à la présente section, chaque salarié ci-dessus mentionné doit être indemnisé de la différence pour chaque heure qu'il a effectuée durant ce mois.

La date d'échéance d'une réclamation formulée aux termes du présent article est le 15^e jour du mois suivant.

Pour l'application du présent article, les gains actuels d'un salarié sont les gains normaux du salarié plus le montant additionnel visé à l'article 7.1. Les gains normaux d'un salarié sont:

1^o dans le cas d'un salarié rémunéré à l'heure ou autrement, les taux de salaires payés ou dus au salarié, plus tous les rajustements et augmentations dus en vertu d'ententes entre le salarié et l'employeur ou autrement, même s'ils sont supérieurs aux taux minimums prévus aux articles 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 et 5.1, mais ne comprennent pas le montant additionnel visé à l'article 7.1;

2^o dans le cas d'un salarié rémunéré à la pièce, les salaires payés à la pièce suivant le système de l'employeur, plus tous les rajustements et augmentations dus en vertu d'ententes entre le salarié et l'employeur ou autrement, mais ne comprennent pas le montant additionnel visé à l'article 7.1.

SECTION 7

MONTANT ADDITIONNEL

7.1 Tout salarié, qu'il soit payé à l'heure, à la semaine, à la pièce ou autrement, reçoit pour chaque heure de travail, en plus de ses gains normaux, un montant additionnel d'au moins 0,10 \$ l'heure après six mois de service continu chez le même employeur.

SECTION 8

VÊTEMENTS D'ENFANTS

8.1 Les taux horaires minimaux prévus aux articles 1.1, 2.1, 3.1, 4.1 et 5.1 et la moyenne horaire générale prévue à l'article 6.1 sont réduits de 10 % pour tous les salariés visés au champ d'application du Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons, tant et aussi longtemps qu'ils sont affectés à la production ou à la confection de vêtements d'enfants dont la taille ou la pointure est inférieure à 6X ans, à la condition que l'employeur tienne un registre de ce genre de travail indiquant le nombre d'heures exactes, le taux horaire ou à la pièce de tout le travail exécuté, dû ou payé, durant chaque journée ou semaine de travail.

En aucun cas, cependant, les taux horaires minimaux ne doivent être inférieurs à la rémunération horaire minimale.

ANNEXE III

(a. 11)

SALAIRE MINIMUM DANS L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR DAMES

Tableau 1 - TAUX HORAIRES MINIMAUX À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2000

Métiers	Code	Échelle de progression	Salariés rémunérés à l'heure	à la pièce
Aide à toutes mains	10		Salaire horaire minimum	7,05 \$
Aide-presseur	19			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— 1 001 à 1 375 heures		7,42 \$		
— 1 376 à 1 750 heures		8,39		
— à compter de 1 751 heures			9,37 \$	9,52
Confectionneur d'échantillons	28		9,37	9,52
Coupeur, classe 1	01		12,67	
Coupeur, classe 2	02			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— de 1 001 à 1 375 heures		7,42		
— de 1 376 à 1 750 heures		8,39		
— de 1 751 à 2 125 heures		9,37		
— de 2 126 à 2 500 heures		10,97		
— à compter de 2 501 heures			12,30	

Métiers	Code	Échelle de progression	Salariés rémunérés à l'heure	à la pièce
Empileur	09			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— de 1 001 à 1 375 heures		7,42		
— de 1 376 à 1 750 heures		8,39		
— à compter de 1 751 heures			8,59	8,74
Étaleur	13			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— de 1 001 à 1 375 heures		7,42		
— de 1 376 à 1 750 heures		8,39		
— de 1 751 à 2 125 heures		9,37		
— de 2 126 à 2 500 heures		10,97		
— à compter de 2 501 heures			11,33	11,48
Examineur	11			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— à compter de 1 001 heures			7,03	7,18
Faufileur	07			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— de 1 001 à 1 375 heures		7,16		
— à compter de 1 376 heures			7,88	8,03

Métiers	Code	Échelle de progression	Salariés rémunérés		Métiers	Code	Échelle de progression	Salariés rémunérés	
			à l'heure	à la pièce				à l'heure	à la pièce
Finisseur	22				Presseur	17			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum			— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— de 1 001 à 1 375 heures		7,16			— de 1 001 à 1 375 heures		7,42		
— à compter de 1 376 heures			7,88	8,03	— de 1 376 à 1 750 heures		8,39		
Opérateur affecté aux vêtements de cuir	20				— de 1 751 à 2 125 heures		9,37		
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum			— à compter de 2 126 heures			10,97	11,12
— de 1 001 à 1 375 heures		7,42			Presseur de dessous	18			
— à compter de 1 376 heures			9,10	9,25	— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
Opérateur à la section	16				— de 1 001 à 1 375 heures		7,42		
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum			— de 1 376 à 1 750 heures		8,39		
— de 1 001 à 1 375 heures		7,42			— de 1 751 à 2 125 heures		9,37		
— à compter de 1 376 heures			9,10	9,25	— à compter de 2 126 heures			10,05	10,20
Opérateur de machine spéciale	14				Séparateur	12			
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum			— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum		
— de 1 001 à 1 375 heures		7,42			— à compter de 1 001 heures			7,03	7,18
— à compter de 1 376 heures			8,76	8,91					
Opérateur de vêtement au complet	15								
— les 1 000 premières heures		Salaire horaire minimum							
— de 1 001 à 1 375 heures		7,42							
— de 1 376 à 1 750 heures		8,39							
— à compter de 1 751 heures			9,37	9,52					

ANNEXE IV

(a. 23)

SALAIRE MINIMUM DANS L'INDUSTRIE DE LA CONFECTION POUR HOMMES**SECTION 1
CLASSIFICATION DES OPÉRATIONS ET
ÉCHELLE DE SALAIRES****§1.1 Tableau 1 – VÊTEMENTS POUR HOMMES ET GARÇONS**

Partie I - Taux horaires minimaux pour les opérations exécutées dans la confection de vêtements pour hommes et garçons

Classification des opérations décrites dans la Partie II de ce tableau

Échelle de salaires

Sous-presseur: salarié qui fait l'ouverture ou le pressage des coutures, des pièces ou tout autre pressage requis pour l'assemblage d'un vêtement ou le défripage de la doublure après qu'un vêtement a été pressé par le presseur de finition.

Classe

À compter du
2000 07 01

A	11,85 \$
B	10,25
C	8,40
D	7,75
E	6,95

E Joindre les coussinets aux épaules à la machine à vapeur automatique.

2.2) Opérations à la machine

Classe

Partie II - Classification des opérations exécutées dans la confection de vêtements pour hommes et garçons

1) Vêtements pour hommes et garçons

1.1) Opérations de coupe de tissus et garnitures

Classe

A Marquer les patrons sur papier ou tissus. Marquer ou couper les doublures du corps ou des manches.

B Couper à la main ou aux ciseaux électriques. Marquer ou couper aux ciseaux ou au couteau les garnitures autres que les doublures du corps ou des manches. Manoeuvrer la machine à couper automatique.

C Empiler. Manoeuvrer la machine à découper. Couper les dessous de collets. Apparier les parties en préparation de la coupe.

E Manoeuvrer la machine Soabar. Assortir. Manoeuvrer la machine à photocopier. Travail d'ordre général ou de commissionnaire.

2) Vêtements pour hommes et garçons à l'exclusion du pantalon

2.1) Opérations de pressage

Classe

B Presseur de finition: salarié qui fait le pressage après qu'un vêtement a été entièrement cousu, à l'aide d'un fer à main ou d'une presse à vapeur.

C Presseur: salarié qui fait le pressage d'un vêtement à l'aide d'une machine à vapeur automatique ou à l'aide d'un mannequin ou qui presse les vêtements militaires à la machine à vapeur.

C Salarié affecté aux opérations suivantes: Poser les manches. Galonner les bords. Coudre le contour des vêtements. Faire les poches, y compris: coudre la bordure, les rabats ou les appliqués. Piquer les bords des devants. Manoeuvrer la machine à découper. Assembler les devants, les pinces, les côtés, les épaules, les bas ou les dos. Fixer les poches, y compris: fermer l'ouverture et fixer les coins. Fixer les coins des bordures à la machine zig-zag. Rabattre à la machine de type Durkopp ou A.M.F. Faire ou piquer les devants sous-patte. Faire les doublures, y compris: faire ou fixer les poches, coudre la doublure au parement, aux coutures de côtés, les dos, les parements, les pinces, les coutures d'épaules, ou coudre la doublure de la manche au corps. Coudre le dessus au dessous du collet. Faufilet, y compris: les bords, les gorges, les bas, les devants, les toiles, les parements, les doublures, les emmanchures, les coutures d'épaules ou le dessus ou le dessous du collet à l'encolure. Rogner et fixer les emmanchures. Coudre les gorges ou le dessous du collet à l'encolure ou à la doublure. Repiquer les coutures. Faire les échantillons. Assembler les manches au corps avant que les coutures de côté ne soient fermées. Fermer le vêtement corps à corps. Faire les réparations générales. Coudre ou piquer la fermeture-éclair au devant ou au côté du corps. Coudre ou piquer les empiècements au devant ou au dos. Manoeuvrer la machine à bras déporté.

D a) salarié affecté à toutes les autres opérations non énumérées aux classes C et E;

b) salarié affecté à la confection de vêtements militaires, excepté les opérations énumérées à la classe E;

c) manoeuvrer une machine à coudre automatique.

E Manoeuvrer la machine Soabar. Brocher la toile ou les parements. Faufiler l'ouverture de la poche. Faire la poche de gousset. Faire ou coudre les sous-bras. Plisser la tête de manche. Bouillonner la toile. Fixer les ganses à l'encolure ou les manchettes. Faire les ganses ou les fausses boutonnières. Fermer la poche, coudre le contour du sac quand cette opération est faite séparément après que la poche a été fixée. Tourner et faire la pliure des morceaux à la machine matrice. Poser les agrafes, les oeillets, les rivets ou les boutons-pression. Enfiler ou couper la fermeture-éclair. Rogner ou denteler les bas. Coudre les labels ou les étiquettes. Opérations suivantes faites sur des vêtements militaires: coudre les poches intérieures, faire les rabats, les collets, les poignets ou les épaulettes; coudre les poches appliquées qui ont été préalablement pliées à la matrice; faire les réparations générales, les boutonnières; coudre les boutons; faire les points d'arrêts.

2.3) Opérations à la main

Classe

C Ajuster, assortir, apparier et couper aux ciseaux ou au couteau électrique, en préparation des opérations de couture, les parties de vêtements ou doublures ébauchées par le coupeur ou le coupeur de garnitures. Faufiler ou piquer les bords du corps ou des autres parties du vêtement. Sous-faufiler le parement au devant. Former. Faufiler le dessus du collet. Vérifier, examiner, façonner et faire les rectifications. Faufiler les toiles, les parements, la doublure, les plis, les empièchements ou les ouvertures. Rogner et fixer les emmanchures. Faufiler le dessous ou le dessus du collet à l'encolure ou le dessus au dessous du collet. Préparer les emmanchures: faufiler la doublure ou le tissu, les coutures d'épaules ou le pli de la doublure.

D Salarié affecté à toutes autres opérations non énumérées aux classes C et E.

E Coudre les labels ou les étiquettes. Marquer au fil ou à la craie. Défaufiler ou nettoyer. Marquer les boutons. Séparer, numéroter, assortir ou assembler les morceaux en préparation de la couture. Retourner les vêtements ou les petits morceaux. Rogner le tour des toiles, doublures ou les petits morceaux. Fixer les devants pour la forme. Examiner les vêtements militaires. Thermocoller à la machine automatique. Travail d'ordre général ou de commissionnaire.

3) Pantalon

3.1) Opérations à la machine, à la main et pressage

Classe

C Faire les poches, y compris: coudre les bordures, les bandes, les rabats, les appliqués ou les gansettes et faire le second piquage de la poche arrière. Faire les points d'arrêts aux poches, y compris: mettre la poche en place, en fermer l'ouverture et fixer les coins sur les poches ordinaires ou en biais. Assembler ou repiquer l'intérieur ou l'extérieur des jambes ou la couture du siège. Piquer la doublure de la ceinture. Coudre la doublure à la ceinture. Coudre la soutache. Coudre la ceinture de tissu ou élastique au pantalon. Manoeuvrer la machine à bras déporté ou la matrice à découper. Piquer les braguettes. Faire les réparations à la machine. Ajuster et assortir. Presser les jambes ou le haut du pantalon.

D a) salarié affecté à toutes les autres opérations non énumérées aux classes C et E;

b) sous-presseur: salarié qui fait l'ouverture ou le pressage des coutures, des pièces ou tout autre pressage requis pour l'assemblage d'un pantalon;

c) salarié affecté aux opérations suivantes définies à la classe C, sur les pantalons de garçons: faire les poches, faire les points d'arrêts aux poches, assembler, piquer la doublure, coudre la doublure, coudre la ceinture ou piquer les braguettes;

d) manoeuvrer une machine à coudre automatique.

E Manoeuvrer la machine Soabar. Coudre les boutons, les labels ou les étiquettes. Faire les ganses. Poser les agrafes et les oeillets. Enfiler ou couper la fermeture-éclair. Séparer, assortir, apparier, numéroter ou marquer à la craie. Tourner et faire la pliure des morceaux à la machine matrice. Rogner ou denteler les bas. Nettoyer ou brosser. Thermocoller à la machine automatique. Travail d'ordre général ou de commissionnaire.

§1.2 Tableau 2 – VÊTEMENTS D'ENFANTS

Partie I - Taux horaires minimaux pour les opérations exécutées dans la confection des vêtements d'enfants

Classification des opérations décrites dans la Partie II de ce tableau

Échelle de salaires

Classe	À compter du 2000 07 01
AY	10,57 \$
BY	9,71
CY	8,55
DY	7,90
EY	7,10

Partie II - Classification des opérations exécutées dans la confection des vêtements d'enfants

Classe

AY	Marquer les patrons sur papier ou tissus. Presser les dessus à la machine à vapeur.
BY	Marquer ou couper les doublures ou les garnitures.
CY	Empiler. Sous-presser ou souffler à la vapeur. Faire les échantillons ou les réparations générales. Poser les manches ou les collets. Coudre les parements sur les devants.
DY	Assembler ou repiquer les parties extérieures du vêtement. Faufileur ou piquer les bords du devant ou des petits morceaux. Faire les collets ou les manches. Manoeuvrer la machine à rabattre, la machine automatique à faire les poches à bordure, la machine à double aiguille, la machine automatique pour couture longue ou le photomarqueur. Faire les boutonnières ou les oeillets. Coudre la fermeture-éclair aux devants, au parement ou à la doublure. Coudre la fourrure au collet ou aux manches. Assembler les manches au corps avant que les coutures de côté ne soient fermées. Coudre le bas des manches, le galon ou la toile aux devants. Faire ou fixer les poches. Faire les doublures ou fermer les bas des vêtements. Rogner et fixer les emmanchures.
EY	Faire les garnitures, les dessous de collets, les capuchons, les ganses ou les petits morceaux. Marquer les boutons ou les boutonnières. Cou-

dre les boutons, les labels, le liséré, le ruban ou les coussinets. Rogner ou retourner les vêtements ou les petits morceaux. Vérifier, finir à la main, nettoyer ou brosser les vêtements. Manoeuvrer la machine Soabar. Assortir ou marquer au fil. Faire les points d'arrêt ou surjeter. Fixer les coussinets, les ganses ou les boutonnières. Galonner les épaules ou les emmanchures. Thermocoller à la machine automatique. Travail d'ordre général ou de commissionnaire.

§1.3 Tableau 3 – VÊTEMENTS-JEANS

Partie I - Taux horaires minimaux pour les opérations exécutées dans la confection de vêtements-jeans

Classification des opérations décrites dans la Partie II de ce tableau

Échelle de salaires

Classe	À compter du 2000 07 01
AJ	9,55 \$
BJ	7,60
CJ	7,35
DJ	7,15
EJ	Salaires horaires minimum

Partie II - Classification des opérations exécutées dans la confection de vêtements-jeans

1) Opérations de coupe de tissu et garnitures

Classe

AJ	Marquer les patrons sur papier ou tissus.
BJ	Empiler. Manoeuvrer la machine à couper automatique ou le photomarqueur.
EJ	Manoeuvrer la machine Soabar. Assortir. Numéroter. Travail d'ordre général ou de commissionnaire.

2) Opérations de pressage

Classe

BJ	Presser, à l'aide d'une presse à vapeur ou d'un mannequin, un vêtement entièrement cousu.
----	---

3) Opérations à la machine et à la main

Classe

- CJ** Assembler à la machine à points de couture et surjets simultanés. Faire ou fixer les poches à la machine ordinaire. Coudre les poches de côté avec le guide ourleur ou à la machine à coudre automatique. Coudre les poches appliquées ou la ceinture élastique. Coudre la ceinture à la machine spéciale «Banding». Coudre la fermeture-éclair. Piquer les bragues. Manoeuvrer la machine à faire les poches à bordure ou la machine à double aiguille. Piquer les bords des devants. Coudre la forme du vêtement ou le parement au devant. Faire les réparations générales. Fermer le vêtement corps à corps. Poser les manches. Assembler ou repiquer les parties extérieures du vêtement. Faire les doublures. Faire, repiquer ou coudre les collets, les poignets, les épaulettes ou les petits morceaux. Faire les manches. Faire ou coudre les bragues. Faire les garnitures, les plis ou les coins de ceinture. Préparer ou fermer les poches. Manoeuvrer la machine à bras déporté. Faire les échantillons.
- DJ** Faire, à l'aide d'une machine spéciale, le surjetage, le rabattage, l'ourlage, les boutonnières, les ganses ou les points d'arrêt. Coudre les boutons ou les labels. Sous-presser ou souffler à la vapeur.
- EJ** Couper les fils, nettoyer, assortir ou examiner. Manoeuvrer la machine Soabar. Poser les rivets ou les boutons-pression. Manoeuvrer les machines à laver, à sécher ou à broder. Travail d'ordre général ou de commissionnaire.

SECTION 2**TABLEAU DE SALAIRES DES APPRENTIS**

Échelle	À compter du 2000 07 01
les 12 premiers mois	Salaire horaire minimum
du 13 ^e au 16 ^e mois	6,95 \$
du 17 ^e au 20 ^e mois	7,75
du 21 ^e au 24 ^e mois	8,40
du 25 ^e au 28 ^e mois	9,30
du 29 ^e au 32 ^e mois	10,55
à compter du 33 ^e mois	11,85

ANNEXE V

(a. 26.)

SALAIRE MINIMUM DANS L'INDUSTRIE DU GANT DE CUIR**SECTION 1****Tableau 1 – TAUX HORAIRES MINIMAUX**

1.1 Le taux horaire minimal est établi, par zone, comme suit à compter du 1^{er} juillet 2000, pour chacune des catégories d'emploi ci-après déterminées.

Le salarié est payé selon le taux horaire minimal de la catégorie d'emploi à laquelle il appartient, dès qu'il a accompli les mois nécessaires mentionnés à la période de progression prévue à l'article 2.1.

Catégorie d'emploi	Zone I	Zone II
1 ^o Aide à toutes mains, examinateur, opérateur	9,58 \$	9,38 \$
2 ^o Manoeuvr	10,13	9,93
3 ^o Coupeur classe B, expéditionnaire	10,28	10,08
4 ^o Retourneur	10,43	10,18
5 ^o Presseur	10,48	10,23
6 ^o Coupeur classe A	10,53	10,28

1.2 Pour l'application de l'article 1.1, les zones I et II s'établissent comme suit:

1^o **Zone I:** la région administrative 06 comprenant le territoire décrit et délimité en vertu du décret numéro 2000-87 du 22 décembre 1987, modifié par les décrets numéros 1399-88 du 14 septembre 1988, 1389-89 du 23 août 1989, 965-97 du 30 juillet 1997 et 1437-99 du 15 décembre 1999;

2^o **Zone II:** le reste du territoire du Québec, une fois soustrait le territoire visé par la zone 1.

SECTION 2**Tableau 2 – PÉRIODE DE PROGRESSION**

2.1 La période de progression est une échelle de salaire applicable pendant la période comprise entre le moment où le salarié est intégré dans une catégorie d'emploi prévue au tableau I de la section I et celui où il atteint le taux horaire minimal établi pour cette catégorie d'emploi.

Le salarié qui appartient à l'une des catégories d'emploi indiquées à l'article 1.1 a droit, en fonction des mois travaillés et à compter du 1^{er} juillet 2000, à la rémunération horaire minimale majorée des montants indiqués dans le tableau qui suit. Subséquemment à la première majoration, les montants prévus sont ajoutés au taux horaire majoré du salarié.

1 ^o à compter du 4 ^e mois	0,25 \$
2 ^o à compter du 7 ^e mois	0,50
3 ^o à compter du 10 ^e mois	0,50
4 ^o à compter du 13 ^e mois	0,50
5 ^o à compter du 16 ^e mois	0,50
6 ^o à compter du 19 ^e mois	0,50
7 ^o à compter du 22 ^e mois	0,50
8 ^o à compter du 25 ^e mois	0,50
9 ^o à compter du 28 ^e mois	0,50
10 ^o à compter du 31 ^e mois	0,50

L'expression «rémunération horaire minimale» signifie le salaire minimum payable au salarié pour les heures de la semaine normale de travail selon le Règlement sur les normes du travail, tel qu'il se lit au moment où il s'applique.

SECTION 3 MONTANT ADDITIONNEL

3.1 Un salarié qui a accompli trois mois de service continu chez le même employeur reçoit, pour chaque heure de travail, ainsi que pour les heures payées lors des jours fériés et de congé annuel, un montant additionnel de 0,16 \$.

34261

Gouvernement du Québec

Décret 679-2000, 1^{er} juin 2000

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1; 1999, c. 57)

Tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre — Modifications

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre

ATTENDU QUE, en vertu du paragraphe 3^o de l'article 29 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), la Commission peut, par règlement, rendre obligatoire pour un employeur ou une catégorie d'employeurs un système d'enregistrement ou un registre;

ATTENDU QUE, en vertu du paragraphe 3.1^o de cet article, édicté par l'article 1 du chapitre 57 des lois de 1999, la Commission des normes du travail peut, par règlement, obliger un employeur ou une catégorie d'employeurs de l'industrie du vêtement à lui transmettre un rapport contenant les mentions utiles à l'application de la loi;

ATTENDU QUE la Commission des normes du travail a adopté le Règlement modifiant le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 32 de la Loi sur les normes du travail, ce règlement est soumis à l'approbation du gouvernement;

ATTENDU QUE, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), le Règlement modifiant le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 5 avril 2000 avec avis qu'il pourrait être approuvé par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de cette publication;

ATTENDU QU'il y a lieu d'approuver ce règlement avec modifications;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation de la ministre d'État au Travail et à l'Emploi et ministre du Travail:

QUE le Règlement modifiant le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre, annexé au présent décret, soit approuvé.

Le greffier du Conseil exécutif,
MICHEL NOËL DE TILLY

Règlement modifiant le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre *

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1, a. 29, par. 3^o et 3.1^o; 1999, c. 57)

1. Le titre du Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre est modifié par l'addition, à la fin, des mots «et sur la transmission de rapport».

* La seule modification au Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r. 6) a été apportée par le règlement approuvé par le décret n^o 901-99 du 4 août 1999 (1999, *G.O.* 2, 3845).