

Échelle de loyer en vigueur au 1 ^{er} juillet 2004			Loyers maximaux				
Ménage	Typologie	Loyers	2005	1 juillet 2006	1 juillet 2007	1 juillet 2008	1 juillet 2009
Autre	3 c.c.	256 \$	274 \$	297 \$	322 \$	348 \$	375 \$
		312 \$	328 \$	348 \$	369 \$	391 \$	415 \$
	4 c.c.	299 \$	319 \$	342 \$	367 \$	395 \$	426 \$
		353 \$	371 \$	392 \$	415 \$	441 \$	470 \$
	5 c.c.	389 \$	411 \$	436 \$	463 \$	494 \$	526 \$
	6 c.c.	415 \$	440 \$	471 \$	505 \$	541 \$	579 \$

ANNEXE II

(a. 2 et 4)

LOYERS MINIMAUX

Typologie du logement	Catégorie de ménage	
	Prestataire d'une aide financière de dernier recours	Autre
studio et 1 c.c.	125 \$	145 \$
2 chambres à coucher	160 \$	210 \$
3 chambres à coucher	185 \$	230 \$
4 chambres à coucher	210 \$	270 \$
5 chambres à coucher	235 \$	350 \$
6 chambres à coucher	250 \$	375 \$

44859

Gouvernement du Québec

Décret 781-2005, 17 août 2005Loi sur les décrets de convention collective
(L.R.Q., c. D-2)**Industrie des services automobiles**

— Lanaudière-Laurentides

— Modifications

CONCERNANT le Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides

ATTENDU QUE le gouvernement a édicté le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.44);

ATTENDU QUE les parties contractantes désignées au décret ont présenté au ministre du Travail, une demande pour que des modifications soient apportées à ce décret de convention collective;

ATTENDU QUE les articles 2 et 6.1 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2) autorisent le gouvernement à modifier un décret de convention collective;

ATTENDU QUE, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1) et aux articles 5 et 6.1 de la Loi sur les décrets de convention collective, un projet de décret de modifications a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 23 février 2005 et, les jours suivants, dans deux journaux de langue française et un journal de langue anglaise, 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 QU'aucun commentaire n'a été formulé à la suite de cette publication;

ATTENDU QU'il y a lieu d'édicter ce projet de décret sans modification;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre du Travail:

QUE soit édicté le Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides, ci-annexé.

Le greffier du Conseil exécutif,
ANDRÉ DICAIRE

Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides*

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

1. L'article 1.01 du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides est modifié par le remplacement des sous-paragraphes *a* et *b* du paragraphe 6^o par les suivants:

«*a*) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;».

2. Les articles 3.03 à 3.05 de ce décret sont remplacés par les suivants:

«**3.03.** Un salarié est réputé être au travail dans les cas suivants:

1^o lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

2^o sous réserve du paragraphe 2^o de l'article 3.04, durant le temps consacré aux pauses accordées par la loi, le décret ou l'employeur;

3^o durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

4^o durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

3.04. Un salarié a droit:

1^o à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives;

2^o à une heure de repos sans paie pour prendre son repas et l'employeur ne peut l'obliger à travailler plus de cinq heures consécutives entre chaque repas; cependant, cette période de repas doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail;

3^o hormis le cas de force majeure, à une indemnité équivalente à trois heures à son taux horaire effectivement payé et, le cas échéant, majoré en raison de l'application de l'article 4.01, si ce salarié se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qu'il travaille moins que trois heures consécutives.

3.05. Un salarié a droit de refuser de travailler:

1^o plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte;

2^o plus de 12 heures de travail par période de 24 heures si ces heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue;

3^o plus de 50 heures de travail par semaine.».

3. L'intitulé de la section 4.00 de ce décret est remplacé par le suivant:

«**4.00. Heures supplémentaires et prime de nuit**».

4. La section 5.00 de ce décret est abrogée.

5. Les articles 6.01 à 6.07 de ce décret sont remplacés par les suivants:

«**6.01.** Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

1^o les 1^{er} et 2 janvier;

2^o le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;

3^o le lundi qui précède le 25 mai;

* Les dernières modifications au Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.44) ont été apportées par le règlement édicté par le décret n^o 102-2003 du 29 janvier 2003 (2003, G.O. 2, 1060). Pour les modifications antérieures, voir le «Tableau des modifications et Index sommaire», Éditeur officiel du Québec, 2005, à jour au 1^{er} mars 2005.

4^o le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;

5^o le premier lundi de septembre;

6^o le deuxième lundi d'octobre;

7^o les 25 et 26 décembre.

6.02. Pour avoir droit au jour férié prévu à l'article 6.01, le salarié ne doit pas s'être absenté du travail le premier jour ouvrable prévu à son horaire de travail précédant et suivant ce jour férié, sauf si :

1^o l'absence du salarié est autorisée par une loi ou par l'employeur ou est motivée par une raison valable et si le salarié ne reçoit pour ce jour férié aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail;

2^o le salarié a été mis à pied depuis moins de 30 jours précédant ou suivant ce jour férié.

6.03. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé ou précédant la mise à pied du salarié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

6.04. Si un salarié doit travailler l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 6.01, le salarié est rémunéré pour les heures effectuées selon son salaire effectivement payé, en plus de recevoir l'indemnité prévue à l'article 6.03.

6.05. Si un jour férié et chômé prévu à l'article 6.01 coïncide avec un jour non ouvrable, ledit jour férié et chômé pourra être reporté dans les 15 jours précédant ou suivant ce jour férié, à la condition toutefois qu'il y ait entente entre l'employeur et le salarié sur ladite journée où le jour férié et chômé sera appliqué.

6.06. Si le salarié est en congé annuel l'un des jours fériés et chômés prévus à l'article 6.01, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 6.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée, à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

6.07. La Saint-Jean-Baptiste est un jour férié et chômé, conformément à la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., c. F-1.1).».

6. L'article 7.03 de ce décret est modifié par le remplacement du troisième alinéa par les suivants :

«Le salarié a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.

Ce congé annuel supplémentaire sans salaire peut ne pas être continu à celui prévu au premier alinéa mais il ne peut être fractionné ni remplacé par une indemnité compensatrice.».

7. L'article 7.05 de ce décret est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par les suivants :

«Cependant, par entente écrite entre l'employeur et le salarié, le congé annuel peut être pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

Si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, conformément à la Loi sur les normes du travail, le congé annuel peut, sur entente écrite entre l'employeur et le salarié, être reporté à l'année suivante. À défaut d'entente pour le report du congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel payé à laquelle le salarié a droit.

Une période d'assurance-salaire, maladie ou invalidité, interrompue par un congé pris conformément au présent article se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.».

8. Ce décret est modifié par l'addition, après l'article 7.11, du suivant :

«**7.12.** Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 9.10.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.».

9. L'article 8.04 de ce décret est modifié :

1^o par l'insertion, dans le premier alinéa et après le mot «mariage», des mots «ou de son union civile»;

2^o par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après le mot «mariage», des mots «ou de l'union civile».

10. L'article 8.05 de ce décret est modifié :

1^o par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots «ou de l'adoption d'un enfant» par «, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse»;

2^o par l'addition, à la fin du deuxième alinéa, de « ou, le cas échéant, lors de l'interruption d'une grossesse ».

11. Ce décret est modifié par l'addition, après l'article 8.05, des suivants :

« **8.06.** Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

8.07. Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

8.08. Dans le cas prévu à l'article 8.07, le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

8.09. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié prévue à l'article 8.07, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

8.10. À la fin de l'absence prévue à l'article 8.07, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

8.11. Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied, en ce qui a trait notamment au retour au travail.

8.12. La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

8.13. Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci. L'article 8.09, le premier alinéa de l'article 8.10 et les articles 8.11 et 8.12 s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires. ».

12. L'article 9.02 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le troisième alinéa, des mots « entente avec ses » par les mots « entente écrite avec la majorité des ».

13. L'article 9.07 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **9.07.** Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance du tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite.

L'employeur verse, dans les 30 jours, à leur destination les sommes ainsi retenues. ».

14. L'article 9.08 de ce décret est modifié :

1^o par le remplacement, dans la deuxième phrase, des mots «au salarié» par les mots «entièrement au salarié qui a rendu le service» ;

2^o par l'addition, à la fin, des alinéas suivants :

«L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

Un employeur ne peut exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit.»

15. Ce décret est modifié par l'insertion, après l'article 9.10, du suivant :

«**9.10.1.** Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.»

16. L'article 10.01 de ce décret est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après le mot «nul», des mots «de nullité absolue».**17.** L'article 10.02 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 4^o, des mots «cas fortuit» par les mots «cas de force majeure».**18.** L'article 10.03 de ce décret est modifié par l'addition, à la fin, des alinéas suivants :

«L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

La présente indemnité compensatrice et celle prévue par l'article 84.0.13 de la Loi sur les normes du travail, en cas de licenciement collectif, ne peuvent être cumulées par un même salarié. Cependant, celui-ci reçoit la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.»

19. L'article 12.01 de ce décret est remplacé par les suivants :

«**12.01.** Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme ou d'un vêtement particulier identifié ou non à son établissement, il doit le fournir gratuitement au salarié.

L'employeur ne peut non plus déduire du salaire ou exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme ou de ce vêtement particulier.

12.02. Un employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.»

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

44858

Gouvernement du Québec

Décret 782-2005, 17 août 2005

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

**Industrie des services automobiles
— Saguenay–Lac-Saint-Jean
— Rapport mensuel du Comité paritaire**

CONCERNANT le Règlement sur le rapport mensuel du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région Saguenay–Lac St-Jean

ATTENDU QUE, conformément au paragraphe *h* du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), le Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région Saguenay–Lac St-Jean peut, par règlement approuvé par le gouvernement, obliger tout employeur professionnel à lui transmettre un rapport mensuel ;

ATTENDU QUE ce comité paritaire a adopté le Règlement sur le rapport mensuel du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région Saguenay–Lac St-Jean, lors de son assemblée tenue en novembre 2004 ;

ATTENDU QUE, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), le texte du projet de règlement a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 27 avril 2005 avec avis qu'il pourra être approuvé par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de cette publication ;