

Règlement modifiant le Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Rimouski*

Loi sur les décrets de convention collective
(L.R.Q., c. D-2, a. 22, par. i, sous-par. 3)

1. L'article 1 du Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Rimouski est modifié par le remplacement des mots « Décret sur les salariés de garages de la région de Rimouski » par les mots « Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Rimouski ».

2. L'article 4 de ce règlement est modifié par le remplacement du montant « 0,50 \$ » par le montant « 1,00 \$ ».

3. L'article 6 de ce règlement est abrogé.

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

46110

Avis

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

Industrie des services automobiles

— Rimouski

— Modifications

Avis est donné par les présentes, conformément à l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), que le ministre du Travail a reçu une demande des parties contractantes de modifier le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Rimouski (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.49) et que, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), le Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Rimouski, dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être édicté par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.

Ce projet de décret vise à rendre certaines dispositions de ce décret conformes aux nouvelles dispositions prépondérantes de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) et à celles modifiées par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002, c. 80). Ce projet vise également à hausser les taux de salaire de chacun des métiers du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Rimouski.

Pour ce faire, le projet propose de modifier ou d'introduire des dispositions portant notamment sur la définition de conjoint, le repos hebdomadaire, la présence au travail, l'indemnité de jour férié, le congé annuel, les congés pour raisons familiales, les retenues sur les salaires et le port obligatoire d'un uniforme. De plus, les parties signataires de la requête proposent une majoration d'environ 4 % sur les taux de salaire pour la première année, de même qu'environ 2 % pour chacune des deuxième et troisième années. Enfin, à la suite des fusions municipales, le champ d'application territorial a été précisé.

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications recherchées. D'après le rapport annuel 2005 du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Rimouski, ce décret assujettit 74 employés, 21 artisans et 407 salariés.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à madame Annie Harvey, Direction des données sur le travail et des décrets, ministère du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 5^e étage, Québec (Québec) G1R 5S1; téléphone: 418 646-2446; télécopieur: 418 644-6969; courrier électronique: annie.harvey@travail.gouv.qc.ca

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration de ce délai, au sous-ministre du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 6^e étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

Le sous-ministre du Travail par intérim,
DANIEL CHARBONNEAU

* Le Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la région de Rimouski a été approuvé par le décret n^o 2626-85 du 11 décembre 1985 (1985, G.O. 2, 6982) et n'a pas été modifié depuis son approbation.

Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Rimouski*

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 de la région de Rimouski est modifié par le remplacement du paragraphe 4^o par le suivant :

« 4^o « conjoints » : les personnes :

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 ;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an ; ».

2. L'article 2.02 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **2.02.** Champ d'application territorial : Le présent décret s'applique à la ville de Rimouski ainsi qu'aux municipalités suivantes : Saint-Anaclet-de-Lessard, Le Bic, Saint-Valérien. ».

3. L'article 3.04 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **3.04.** Un salarié est réputé 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 durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;

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

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

4. L'article 3.05 de ce décret est modifié par le remplacement du nombre « 24 » par le nombre « 32 ».

5. L'article 6.01 de ce décret est modifié par la suppression du deuxième alinéa.

6. L'article 6.02 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « Pour avoir droit au jour férié prévu à l'article 6.01, le salarié doit justifier de 60 jours de service continu dans l'entreprise et ne » par les mots « Pour bénéficier d'un jour férié et chôme, un salarié ne doit ».

7. L'article 6.03 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **6.03.** Pour chaque jour férié et chôme, 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, sans tenir compte des heures supplémentaires. ».

8. L'article 7.06 de ce décret est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par les suivants :

« Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

En outre, 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, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

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

9. L'article 8.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **8.01.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, 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.

* Les dernières modifications au Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Rimouski (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.49) ont été apportées par le règlement édicté par le décret n^o 1391-99 du 8 décembre 1999 (1999, G.O. 2, 6293). Pour les modifications antérieures, voir le « Tableau des modifications et Index sommaire », Éditeur officiel du Québec, 2005, à jour le 1^{er} septembre 2005.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire. ».

10. L'article 8.04 de ce décret est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa et après le mot « mariage », des mots « ou de son union civile ».

11. L'article 8.05 de ce décret est modifié par l'ajout, à la fin du premier alinéa et après les mots « de l'adoption d'un enfant », des mots « ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse ».

12. 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 10 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. ».

13. L'article 9.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **9.01.** Les taux horaires minimaux de salaire sont les suivants :

Emplois	À compter de la date d'entrée en vigueur	À compter du 1 ^{er} janvier 2007	À compter du 1 ^{er} janvier 2008
1^o homme de métier :			
6 ^e échelon	15,34 \$	15,65 \$	15,96 \$
5 ^e échelon	14,30 \$	14,59 \$	14,88 \$
4 ^e échelon	12,22 \$	12,46 \$	12,71 \$
3 ^e échelon	11,18 \$	11,40 \$	11,63 \$
2 ^e échelon	10,14 \$	10,34 \$	10,55 \$
1 ^{er} échelon	9,10 \$	9,28 \$	9,47 \$
moins de 6 mois	8,32 \$	8,49 \$	8,66 \$
2^o commis aux pièces :			
4 ^e échelon	12,22 \$	12,46 \$	12,71 \$
3 ^e échelon	11,70 \$	11,93 \$	12,17 \$
2 ^e échelon	11,18 \$	11,40 \$	11,63 \$
1 ^{er} échelon	10,14 \$	10,34 \$	10,55 \$
moins de 6 mois	9,52 \$	9,71 \$	9,90 \$
3^o commissionnaire :			
2 ^e échelon	8,91 \$	9,09 \$	9,28 \$
1 ^{er} échelon	8,23 \$	8,40 \$	8,57 \$
moins de 6 mois	7,91 \$	8,07 \$	8,23 \$
4^o préposé au service			
4 ^e échelon	10,40 \$	10,61 \$	10,82 \$
3 ^e échelon	9,67 \$	9,87 \$	10,06 \$
2 ^e échelon	8,96 \$	9,14 \$	9,33 \$
1 ^{er} échelon	8,11 \$	8,27 \$	8,44 \$
5^o ouvrier spécialisé :			
3 ^e échelon	10,40 \$	10,61 \$	10,82 \$
2 ^e échelon	9,62 \$	9,81 \$	10,00 \$
1 ^{er} échelon	8,84 \$	9,02 \$	9,20 \$
6^o pompiste :	7,90 \$	8,06 \$	8,22 \$
7^o laveur :	7,90 \$	8,06 \$	8,22 \$. ».

14. L'article 9.07 de ce décret est modifié :

1^o par l'ajout, à la fin du premier alinéa et après le mot « salarié », des mots : « pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit. » ;

2^o par l'insertion, dans le deuxième alinéa et après le mot « temps », des mots : « sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. ».

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

« **11.01.** Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ce vêtement.

En outre, il ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. ».

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