

Gouvernement du Québec

Décret 33-2007, 16 janvier 2007

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

Industrie des services automobiles

— Montréal

— Modifications

CONCERNANT le Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal

ATTENDU QUE le gouvernement a, en vertu de l'article 2 de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), édicté le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.46);

ATTENDU QUE les parties contractantes désignées à ce décret ont, en vertu de l'article 6.1 de cette loi, présenté au ministre du Travail une demande pour que des modifications soient apportées à ce décret;

ATTENDU QUE les articles 2 et 6.1 de cette loi 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 modification a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 23 août 2006 et, à cette même date, dans un journal de langue française et un journal de langue anglaise, avec avis qu'il pourra 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 l'égard de ce projet;

ATTENDU QU'il y a lieu d'édicter ce projet de décret avec modifications;

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 de la région de Montréal, ci-annexé.

Le greffier du Conseil exécutif,

GÉRARD BIBEAU

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

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 Montréal est modifié:

1° par le remplacement du paragraphe 6° par le suivant:

«6° «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° par l'ajout, après le paragraphe 20°, du suivant:

«21° «semaine»: une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour, selon la période hebdomadaire de paie établie par l'employeur telle qu'inscrite à son système d'enregistrement.».

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

«2.02. Champ d'application territorial: Le présent décret s'applique aux salariés et aux employeurs exerçant leur métier ou ayant leur établissement sur le territoire des municipalités suivantes: Baie-d'Urfé, Beaconsfield, Boucherville, Brossard, Candiac, Châteauguay, Côte-Saint-Luc, Delson, Dollard-Des Ormeaux, Dorval, Hampstead, L'Île-Dorval, L'Île Perrot, Kirkland, La Prairie, Laval, Longueuil, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Ouest, Mont-Royal, Notre-Dame-de-l'Île-Perrot, Pincourt, Pointe-Claire, Saint-Constant, Saint-Lambert, Sainte-Anne-de-Bellevue, Sainte-Catherine, Senneville, Terrasse-Vaudreuil, Varennes, Vaudreuil-Dorion et Westmount.».

* Les dernières modifications au Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.46) ont été apportées par le règlement édicté par le décret n° 889-2001 du 4 juillet 2001 (2001, *G.O.* 2, 5148). Pour les modifications antérieures, voir le «Tableau des modifications et Index sommaire», Éditeur officiel du Québec, 2006, à jour le 1^{er} septembre 2006.

3. L'article 3.01 de ce décret est modifié :

1° par l'insertion, dans le paragraphe 3° et après le mot « continu », des mots « dans une même semaine » ;

2° par l'insertion, dans le paragraphe 4° et après le mot « continu », des mots « dans une même semaine ».

4. 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° 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° sous réserve de l'article 3.03, durant le temps consacré aux pauses accordées par la loi, le décret et l'employeur ;

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

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

5. L'article 3.05 de ce décret est modifié par le remplacement du nombre « 24 » par le nombre « 32 ».**6.** Ce décret est modifié par l'ajout, après l'article 3.05, du suivant :

« **3.06.** Un salarié a droit de refuser de travailler :

1° plus de quatre 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, ou ;

2° pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures ;

3° plus de 50 heures de travail par semaine. ».

7. L'article 5.02 de ce décret est abrogé.**8.** Ce décret est modifié par la suppression de l'alinéa qui suit l'intitulé de la section 6.00.**9.** L'article 6.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **6.01.** Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident :

1° les 1^{er} et 2 janvier ;

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

3° le lundi qui précède le 25 mai ;

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

5° le 1^{er} lundi de septembre ;

6° le deuxième lundi d'octobre ;

7° les 25 et 26 décembre. ».

10. L'article 6.02 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **6.02.** Pour bénéficier d'un jour férié et chômé prévu à l'article 6.01, le salarié doit avoir travaillé le dernier jour ouvrable qui précède le jour férié et le premier jour ouvrable qui suit ce jour férié, à moins que le salarié soit autorisé à s'absenter conformément au décret, à la loi ou par son employeur, ou que son absence soit motivée par une raison valable et que le salarié ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Le salarié qui a été mis à pied depuis moins de 20 jours précédant ou suivant les 1^{er} et 2 janvier ainsi que les 25 et 26 décembre, ou depuis moins de 48 heures précédant ou suivant les autres jours fériés prévus à l'article 6.01, bénéficie d'un jour férié et chômé prévu à l'article 6.01, s'il a travaillé le dernier jour ouvrable qui précède le jour férié et le premier jour ouvrable qui le suit. ».

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

« **6.03.** L'employeur doit verser à un salarié qui a droit à un jour férié prévu à l'article 6.01 :

1° 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, dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour non ouvrable pour le salarié ;

2° une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait été au travail, dans le cas où le jour férié coïncide avec un jour ouvrable pour le salarié; toutefois, pour le salarié qui justifie de moins de 20 jours de service continu dans l'entreprise, son indemnité sera calculée selon les modalités du paragraphe 1°.

Toutefois, pour le salarié visé par le deuxième alinéa de l'article 6.02, l'indemnité est égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant sa mise à pied. ».

12. L'article 6.07 de ce décret est abrogé.

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

« S'il en fait la demande, le salarié a droit 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 supplémentaire peut ne pas être continu à celui prévu au premier alinéa et, malgré les articles 7.07 et 7.10, il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire. ».

14. 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. ».

15. L'article 7.11 de ce décret est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après les mots « congé de maternité », des mots « ou de paternité ».

16. Ce décret est modifié par l'ajout, après l'article 7.12, du suivant :

« **7.13.** Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié 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. ».

17. L'intitulé de la section 8.00 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **Les absences et les congés spéciaux** ».

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

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

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

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

1° 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° par l'addition, à la fin du deuxième alinéa, de « ou, le cas échéant, l'interruption d'une grossesse ».

20. 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.»

21. 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 du 31 janvier 2007	À compter du 31 janvier 2008	À compter du 31 janvier 2009
apprenti :			
1 ^{re} année	10,16 \$	10,67 \$	11,09 \$
2 ^e année	11,00 \$	11,55 \$	12,01 \$
3 ^e année	12,00 \$	12,60 \$	13,10 \$
compagnon :			
première classe	17,83 \$	18,72 \$	19,47 \$
deuxième classe	15,47 \$	16,24 \$	16,89 \$
troisième classe	14,32 \$	15,04 \$	15,64 \$
commis aux pièces :			
niveau A	13,56 \$	14,24 \$	14,81 \$
niveau B	12,78 \$	13,42 \$	13,96 \$
niveau C	11,43 \$	12,00 \$	12,48 \$
niveau D	11,00 \$	11,55 \$	12,01 \$
commissionnaire :			
niveau A	9,00 \$	9,45 \$	9,83 \$
niveau B	8,50 \$	8,93 \$	9,28 \$

Emplois	À compter du 31 janvier 2007	À compter du 31 janvier 2008	À compter du 31 janvier 2009
démonteur :			
1 ^{er} échelon	9,52 \$	10,00 \$	10,40 \$
2 ^e échelon	10,16 \$	10,67 \$	11,09 \$
3 ^e échelon	11,02 \$	11,57 \$	12,03 \$
laveur			
	8,59 \$	9,02 \$	9,38 \$
mécanicien en freins			
	11,02\$	11,57 \$	12,03\$
ouvrier spécialisé :			
1 ^{er} échelon	9,52 \$	10,00 \$	10,40 \$
2 ^e échelon	10,16 \$	10,67 \$	11,09 \$
3 ^e échelon	11,02 \$	11,57 \$	12,03 \$
pompiste			
	8,00 \$	8,40 \$	8,74 \$
préposé au service :			
1 ^{er} échelon	9,08 \$	9,53 \$	9,92 \$
2 ^e échelon	10,23 \$	10,74 \$	11,17 \$
3 ^e échelon	11,66 \$	12,24 \$	12,73 \$
préposé à l'alignement et à la suspension, préposé aux ajustements et mécanicien en transmission automatique :			
première classe	17,83 \$	18,72 \$	19,47 \$
deuxième classe	15,47 \$	16,24 \$	16,89 \$
troisième classe	14,32 \$	15,04 \$	15,64 \$.».

22. Ce décret est modifié par le remplacement des articles 9.07 et 9.08 par les suivants :

«**9.07.** Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un 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 à leur destinataire, dans les 60 jours de la révocation, les sommes ainsi retenues.

9.08. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le

salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire du décret sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.

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. ».

23. L'article 9.11 de ce décret est remplacé par les suivants :

«**9.11.** Les dispositions du décret ne doivent pas être inférieures à celles prévues à la Loi sur les normes du travail. Les taux horaires minimaux de salaire du décret ne doivent pas être inférieurs au taux que le salarié recevrait s'il était rémunéré selon le Règlement sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1).

9.12. 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.

9.13. 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. ».

24. L'article 10.06 de ce décret est remplacé par le suivant :

«**10.06.** Pour chaque métier dans lequel un employeur utilise les services de compagnons, l'employeur a le droit d'accepter un apprenti par compagnon. Les apprentis travaillent aux mêmes heures et dans le même édifice que les compagnons. ».

25. L'article 12.01 de ce décret est modifié, dans le troisième alinéa et après le mot « nul », par l'insertion des mots « de nullité absolue ».

26. L'article 12.02 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 4^o, du mot « fortuit » par les mots « de force majeure ».

27. La section 13.00 de ce décret est remplacée par la suivante :

«**13.00. Vêtements**

13.01. 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 et ne peut effectuer aucune déduction de 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. ».

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