

## Projets de règlement

### Projet de règlement

Code des professions  
(L.R.Q., c. C-26)

#### Sages-femmes

— Actes professionnels qui peuvent être posés par des personnes autres que des sages-femmes  
— Modifications

Avis est donné par les présentes, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), que le « Règlement modifiant le Règlement sur les actes professionnels qui, suivant certaines conditions et modalités, peuvent être posés par des personnes autres que des sages-femmes », adopté par le Conseil d'administration de l'Ordre des sages-femmes du Québec, pourra être soumis au gouvernement qui pourra l'approuver, avec ou sans modification, à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.

Ce règlement a pour but de préciser que les personnes autorisées à poser les actes professionnels qu'une sage-femme peut poser doivent être inscrites au registre des étudiants tenu par l'Ordre.

Ce règlement ne devrait avoir aucun impact sur les entreprises, y compris les PME.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à Mme Dominique Porret, présidente de l'Ordre des sages-femmes du Québec, 204, rue Notre-Dame Ouest, bureau 400, Montréal (Québec) H2Y 1T3; numéro de téléphone : 514 286-1313 ou 1 877 711-1313; numéro de télécopieur : 514 286-0008.

Toute personne ayant des commentaires à formuler est priée de les transmettre, avant l'expiration de ce délai, au président de l'Office des professions du Québec, 800, place D'Youville, 10<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5Z3. Ces commentaires seront communiqués par l'Office à la ministre de la Justice; ils pourront également l'être à l'Ordre qui a adopté le règlement ainsi qu'aux personnes, ministères et organismes intéressés.

*Le président de l'Office des professions du Québec,*  
JEAN PAUL DUTRISAC

### Règlement modifiant le Règlement sur les actes professionnels qui, suivant certaines conditions et modalités, peuvent être posés par des personnes autres que des sages-femmes\*

Code des professions  
(L.R.Q., c. C-26, a. 94, par. h)

**1.** Le Règlement sur les actes professionnels qui, suivant certaines conditions et modalités, peuvent être posés par des personnes autres que des sages-femmes est modifié, à l'article 2, par l'insertion, après « pratique sage-femme » de « et au registre des étudiants tenu par l'Ordre ».

**2.** L'article 3 de ce règlement est modifié par l'ajout, à la fin, de « Cette personne doit être inscrite au registre des étudiants tenu par l'Ordre. ».

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

54108

### Avis

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

**Industrie des services automobiles**  
— Drummond et Mauricie  
— 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 des régions de Drummond et de la Mauricie (c. D-2, r. 8) et que, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (L.R.Q., c. R-18.1), le projet de « Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie », 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.

\* Le Règlement sur les actes professionnels qui, suivant certaines conditions et modalités, peuvent être posés par des personnes autres que des sages-femmes, approuvé par le décret numéro 1467-2002 du 11 décembre 2002 (2002, G.O. 2, 8654), n'a jamais été modifié.

Ce projet de décret vise à modifier certaines dispositions portant sur la durée du travail et sur les absences et congés spéciaux afin d'harmoniser celles-ci à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1). De plus, il prévoit de nouveaux taux horaires minimaux.

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications recherchées. D'après le rapport annuel 2009 du Comité paritaire de l'industrie de l'automobile de la Mauricie, ce décret assujettit 546 employeurs et 2 904 salariés.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus en s'adressant à :

M. Antoine Houde  
 Direction des politiques du travail  
 Ministère du Travail, 200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
 Québec (Québec) G1R 5S1  
 Téléphone : 418 646-2446  
 Télécopieur : 418 643-9454  
 Courrier électronique : antoine.houde@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<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

*Le sous-ministre du Travail,*  
 JOCELIN DUMAS

## Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie

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

**1.** Le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie (D-2, r. 8) est modifié par l'insertion, après l'article 3.02, du suivant :

« **3.02.1.** Un salarié peut refuser de travailler :

1<sup>o</sup> plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, 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;

2<sup>o</sup> plus de 50 heures de travail par semaine. ».

**2.** L'article 3.04 de ce décret est modifié par l'addition, après le paragraphe 3<sup>o</sup>, du paragraphe suivant :

« 4<sup>o</sup> 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. ».

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

**4.** Ce décret est modifié par l'addition, 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. ».

**5.** La section 8.00 de ce décret est modifiée par le remplacement, dans le titre, des mots « CONGÉS SPÉCIAUX » par les mots « ABSENCES ET CONGÉS SPÉCIAUX ».

**6.** Ce décret est modifié par l'addition, après l'article 8.03, des articles suivants :

« **8.04.** 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.

**8.05.** 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).

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

**8.06.** 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 8.04 sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

**8.07.** À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, 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.

**8.08.** 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.

**8.09.** 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.

**8.10.** 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, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur 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 8.05, le premier alinéa de l'article 8.06 et les articles 8.07 et 8.08 s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires.

**8.11.** Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter. ».

**7.** 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 (indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent décret)	À compter du	À compter du
		1 <sup>er</sup> octobre 2011	1 <sup>er</sup> octobre 2012
<b>1) apprenti :</b>			
1 <sup>re</sup> année	10,99 \$	11,32 \$	11,55 \$
2 <sup>e</sup> année	11,73 \$	12,08 \$	12,32 \$
3 <sup>e</sup> année	12,40 \$	12,77 \$	13,03 \$
4 <sup>e</sup> année	13,06 \$	13,45 \$	13,72 \$
<b>2) compagnon :</b>			
A	19,47 \$	20,25 \$	21,06 \$
B	17,05 \$	17,90 \$	18,80 \$
C	15,93 \$	16,89 \$	17,90 \$
<b>3) commis aux pièces :</b>			
échelon 1	10,73 \$	11,05 \$	11,27 \$
échelon 2	11,41 \$	11,75 \$	11,99 \$
échelon 3	12,17 \$	12,54 \$	12,79 \$
échelon 4	12,84 \$	13,23 \$	13,49 \$
échelon 5	13,55 \$	13,96 \$	14,24 \$
échelon 6	14,35 \$	14,78 \$	15,22 \$
échelon 7	15,20 \$	15,66 \$	16,13 \$
<b>4) commissionnaire :</b>	9,75 \$	—	—
<b>5) démonteur :</b>			
échelon 1	10,29 \$	10,60 \$	10,92 \$
échelon 2	10,98 \$	11,31 \$	11,65 \$
échelon 3	11,92 \$	12,28 \$	12,65 \$
<b>6) laveur :</b>	9,75 \$	—	—
<b>7) ouvrier spécialisé :</b>			
échelon 1	11,73 \$	12,08 \$	12,32 \$
échelon 2	12,73 \$	13,11 \$	13,37 \$
échelon 3	13,73 \$	14,14 \$	14,42 \$
<b>8) pompiste :</b>	9,75 \$	—	—
<b>9) préposé au service :</b>			
échelon 1	10,67 \$	10,99 \$	11,21 \$
échelon 2	11,33 \$	11,67 \$	11,90 \$
échelon 3	12,06 \$	12,42 \$	12,67 \$
échelon 4	12,73 \$	13,11 \$	13,37 \$
échelon 5	13,40 \$	13,80 \$	14,08 \$

Le taux du salaire non prévu pour les métiers de commissionnaire, de laveur et de pompiste correspond au taux du salaire minimum payable à un salarié, conformément à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (c. N-1.1, r. 3), majoré de 0,25 \$ de l'heure à compter de la date d'ajustement de celui-ci. ».

**8.** L'article 9.07 de ce décret est modifié par l'insertion, dans le troisième alinéa et après le mot « destinataire », de « , dans les 60 jours de la révocation, ».

**9.** Ce décret est modifié par l'addition, après l'article 9.11, des suivants :

« **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. ».

**10.** L'article 12.01 de ce décret est modifié par le remplacement du nombre « 2004 » par le nombre « 2013 » partout où il se trouve.

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