

## Projets de règlement

### Avis

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

#### Industrie des services automobiles – Québec — Modification

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 la ministre du Travail a reçu des parties contractantes une demande de modifier le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec (R.R.Q., c. D-2, r. 11) 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 de la région de Québec », 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 principalement à hausser le taux horaire minimal des différentes catégories d'emploi ainsi qu'à modifier différentes conditions de travail prévues au décret pour les rendre conformes à celles établies en vertu de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications demandées. D'après le rapport annuel 2009 du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec, 772 employeurs, 5 292 salariés et 181 artisans sont assujettis à ce décret.

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

M. Louis-Philippe Roussel  
Direction des politiques du travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1  
Téléphone : 418 644-2206  
Télécopieur : 418 643-9454  
Courrier électronique :  
louis-philippe.roussel@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 de la région de Québec

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

**1.** L'article 1.02 du Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec (R.R.Q., c. D-2, r. 11) est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement, dans le paragraphe 1<sup>o</sup>, de « L'Association des ateliers de réparation d'automobiles de Québec (AARAQ) inc. » par « La Corporation des ateliers de réparation d'automobiles du Québec »;

2<sup>o</sup> par le remplacement, dans le paragraphe 2<sup>o</sup>, de « Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1044 » par « La section locale 4511 du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses ».

**2.** L'article 3.01 de ce décret est modifié :

1<sup>o</sup> par l'insertion, dans le paragraphe 2<sup>o</sup> et après le mot « continu », des mots « , à l'intérieur de la période de référence établie par l'employeur pour la paie, »;

2<sup>o</sup> par l'insertion, dans le paragraphe 3<sup>o</sup> et après le mot « continu », des mots « , à l'intérieur de la période de référence établie par l'employeur pour la paie, ».

**3.** L'article 3.05 de ce décret est abrogé.

**4.** L'article 3.06 de ce décret est modifié par le remplacement du nombre « 24 » par le nombre « 32 ».

**5.** Ce décret est modifié par l'ajout, après l'article 3.06, du suivant :

« **3.07.** Le salarié qui est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal ou un organisme quasi-judiciaire dans une cause concernant son employeur, autre qu'un grief ou qu'une poursuite pénale intentée par le comité paritaire, où il n'est pas une des parties intéressées ne subit aucune réduction de salaire pour la période pendant laquelle sa présence en cours est requise. ».

**6.** Ce décret est modifié par le remplacement de l'article 5.02 par le suivant :

« **5.02.** 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° durant le temps consacré aux pauses accordées par 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. ».

**7.** Ce décret est modifié par l'ajout, après l'article 5.02, des suivants :

« **5.03.** Un salarié peut refuser de travailler 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, 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.

**5.04.** 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. ».

**8.** 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, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. ».

**9.** Ce décret est modifié par l'insertion, après l'article 6.03, du suivant :

« **6.03.1.** Lorsqu'un jour férié tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour un salarié, l'employeur doit lui verser une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine de congé sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. ».

**10.** L'article 6.07 de ce décret est abrogé.

**11.** L'article 7.03 de ce décret est modifié par l'ajout, après le troisième alinéa, du suivant :

« Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu à celui prévu au premier alinéa et il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire. ».

**12.** L'article 7.06 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **7.06.** Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective permet de le reporter à l'année suivante.

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, d'accident ou d'acte criminel 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. ».

**13.** L'article 8.04 de ce décret est modifié :

1° par l'ajout, à la fin du 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 », de « ou de l'union civile ».

**14.** L'article 8.05 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **8.05.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

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

**15.** L'article 8.06 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **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. ».

**16.** L'article 8.07 de ce décret est remplacé par le suivant :

« **8.07.** Conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), la salariée enceinte a droit à un congé de maternité, le salarié a droit à un congé de paternité et le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental. ».

**17.** Ce décret est modifié par l'ajout, après l'article 8.07, des articles suivants :

« **8.08.** Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical reliée 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.

**8.09.** 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 lorsqu'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.

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

**8.11.** À la fin de la période d'absence prévue à l'article 8.09, 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, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

**8.12.** 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.

**8.13.** Les articles 8.09 à 8.12 n'ont pas pour effet de conférer au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

**8.14.** Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail 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 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 8.10, le premier alinéa de l'article 8.11 et les articles 8.12 et 8.13 s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires.

**8.15.** Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 8.14, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

**8.16.** Conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail, un salarié peut s'absenter du travail :

1° s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel;

2° si son enfant mineur est disparu;

3° si son conjoint ou son enfant décède par suicide;

4° si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel;

5° s'il est aussi un réserviste des Forces canadiennes. ».

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

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

<b>Emplois</b>	<b>À compter du</b> <i>(inscrire ici la date d'entrée en vigueur du présent décret)</i>	<b>À compter du</b> <i>(inscrire ici la date qui correspond à celle de 12 mois qui suit la date d'entrée en vigueur du présent décret)</i>	<b>À compter du</b> <i>(inscrire ici la date qui correspond à celle de 24 mois qui suit la date d'entrée en vigueur du présent décret)</i>
<b>1<sup>o</sup> Compagnon*</b>			
Classe A	21,10 \$	21,63 \$	22,17 \$
Classe A/B	19,25 \$	19,73 \$	20,22 \$
Classe B	18,60 \$	19,07 \$	19,54 \$
Classe C	16,55 \$	16,96 \$	17,39 \$
<b>Apprenti</b>			
1 <sup>re</sup> année	12,30 \$	12,61 \$	12,92 \$
2 <sup>e</sup> année	13,08 \$	13,41 \$	13,74 \$
3 <sup>e</sup> année	13,77 \$	14,11 \$	14,47 \$
4 <sup>e</sup> année	14,50 \$	14,86 \$	15,23 \$
<b>2<sup>o</sup> Commis aux pièces</b>			
Classe A	15,39 \$	15,77 \$	16,17 \$
Classe A/B	14,92 \$	15,29 \$	15,68 \$
Classe B	14,47 \$	14,83 \$	15,20 \$
Classe C	14,03 \$	14,38 \$	14,74 \$
<b>Apprenti</b>			
1 <sup>re</sup> année	10,84 \$	11,11 \$	11,39 \$
2 <sup>e</sup> année	11,52 \$	11,81 \$	12,10 \$
3 <sup>e</sup> année	12,29 \$	12,60 \$	12,91 \$
4 <sup>e</sup> année	12,97 \$	13,29 \$	13,63 \$
<b>3<sup>o</sup> Commissionnaire</b>			
	10,00 \$	10,25 \$	10,51 \$
<b>4<sup>o</sup> Démonteur</b>			
1 <sup>re</sup> année	11,80 \$	12,10 \$	12,40 \$
2 <sup>e</sup> année	12,40 \$	12,71 \$	13,03 \$
Après 2 ans	13,00 \$	13,33 \$	13,66 \$
<b>5<sup>o</sup> Laveur</b>			
	10,00 \$	10,25 \$	10,51 \$
<b>6<sup>o</sup> Pompiste</b>			
	Salaire minimum		
<b>7<sup>o</sup> Préposé au service</b>			
1 <sup>re</sup> année	11,00 \$	11,28 \$	11,56 \$
2 <sup>e</sup> année	12,00 \$	12,30 \$	12,61 \$
Après 2 ans	13,00 \$	13,33 \$	13,66 \$
<b>8<sup>o</sup> Vendeur de service</b>			
1 <sup>re</sup> année	11,95 \$	12,25 \$	12,55 \$
2 <sup>e</sup> année	13,09 \$	13,42 \$	13,75 \$
3 <sup>e</sup> année	14,29 \$	14,65 \$	15,01 \$
4 <sup>e</sup> année	15,40 \$	15,79 \$	16,18 \$
5 <sup>e</sup> année	15,71 \$	16,10 \$	16,50 \$
Après 5 ans	16,03 \$	16,43 \$	16,84 \$

\* La notion de compagnon comprend les métiers de mécanicien, mécanicien-diesel, soudeur, électricien, machiniste, carrossier, aligneur de roues, spécialiste en boîte de vitesse automatique, peintre, bourreleur et débosseleur. ».

**19.** 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 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 destination les sommes ainsi retenues. ».

**20.** L'article 13.01 de ce décret est modifié par le remplacement, partout où il se trouve, de « 2001 » par « 2013 ».

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

55040

## Avis

Loi sur les décrets de convention collective  
(L.R.Q., c. D2)

### Installation d'équipement pétrolier — Modification

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 la ministre du Travail a reçu des parties contractantes une demande de modifier le Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (R.R.Q., c. D-2, r. 12) 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'installation d'équipement pétrolier », 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 a pour objet de hausser les taux de contribution et de déduction au fonds d'avantages sociaux institué par le Décret sur l'installation d'équipement pétrolier.

La période de consultation viendra préciser la portée des impacts des modifications demandées. D'après le rapport annuel 2009 du Comité paritaire sur l'installation d'équipement pétrolier, 53 employeurs, 358 salariés et 16 artisans sont assujettis à ce décret.

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

M. Patrick Bourassa  
Direction des politiques du travail  
Ministère du Travail  
200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5S1  
Téléphone : 418 528-9738  
Télécopieur : 418 643-9454  
Courrier électronique : patrick.bourassa@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'installation d'équipement pétrolier

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

**1.** L'article 11.02 du Décret sur l'installation d'équipement pétrolier (R.R.Q., c. D-2, r. 12) est modifié par le remplacement du montant « 23,60 \$ » par le montant « 33,60 \$ ».

**2.** L'article 11.03 de ce décret est modifié par le remplacement du montant « 23,60 \$ » par le montant « 33,60 \$ ».

**3.** L'article 11.04 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « 0,59 \$ à compter du 1<sup>er</sup> avril 2004 » par « 0,84 \$ ».

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

55042