

**38.** Le présent règlement remplace le Règlement sur les classes de spécialités d'infirmière praticienne spécialisée (chapitre I-8, r. 8).

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

72800

## Avis

Loi sur les décrets de convention collective  
(chapitre D-2)

### Industrie des services automobiles – Chapais, Chibougamau, Lac-Saint-Jean et Saguenay — Modification

Avis est donné par les présentes, conformément à l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale a reçu une demande des parties contractantes de modifier le Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay (chapitre D-2, r. 7) et que, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), le projet de Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay, 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 modifier certains taux horaires minimaux de salaire de fonction du salaire minimum prévu au Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3) ainsi qu'à rendre ce décret conforme à la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, chapitre 21).

L'étude d'impact montre que ces modifications auront un impact négligeable sur les petites et les moyennes entreprises.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus auprès de Mme Catherine Doucet, conseillère en développement des politiques à la Direction des politiques du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par téléphone au 418 646-2555, par télécopieur au 418 643-9454, par courrier électronique à [catherine.doucet@mtess.gouv.qc.ca](mailto:catherine.doucet@mtess.gouv.qc.ca) ou par la poste au 200, chemin Sainte-Foy, 5<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 5S1.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler à ce sujet est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours, à la sous-ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, au 425, rue Jacques-Parizeau, 4<sup>e</sup> étage, Québec (Québec) G1R 4Z1.

*La sous-ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale,*  
CAROLE ARAV

## Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay

Loi sur les décrets de convention collective  
(chapitre D-2, a. 2, 4, 6 et 6.1)

**1.** L'article 1.01 du Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay (chapitre D-2, r. 7) est modifié par l'insertion, après le paragraphe 9<sup>o</sup>, du suivant :

«9.1<sup>o</sup> «parent» : le conjoint du salarié, l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants. Est également considéré comme parent d'un salarié pour l'application du présent décret :

- a) une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;
- b) un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- c) le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;
- d) la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;
- e) toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé;».

**2.** L'article 3.08 de ce décret est modifié :

- 1<sup>o</sup> par le remplacement, dans le paragraphe 1<sup>o</sup> du premier alinéa, de «4» par «2»;

2° par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

«4° lorsqu'il n'a pas été informé au moins 5 jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité ou que ses services sont requis dans les limites fixées aux paragraphes 1° et 2°.»

**3.** L'article 4.01 de ce décret est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

«Les heures de travail effectuées un jour autre que ceux de la semaine normale de travail visés à l'article 3.01 entraînent une majoration de 50 % du salaire horaire effectivement payé à un salarié.»

**4.** L'article 7.04 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de «5» par «3».

**5.** L'article 7.06 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le troisième alinéa, de «pour cause de maladie, d'accident ou d'acte criminel» par «pour un motif prévu à l'article 8.09».

**6.** L'article 7.11 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de «pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité» par «pour un motif prévu à l'article 8.09 ou en congé de maternité ou de paternité».

**7.** L'article 8.05 de ce décret est modifié par la suppression, à la fin du premier alinéa, de «si le salarié justifie de 60 jours de service continu».

**8.** L'article 8.06 de ce décret est modifié :

1° dans le premier alinéa :

a) par la suppression de « , sans salaire, »;

b) par le remplacement de «de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents» par «d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26)»;

2° par l'insertion, après le deuxième alinéa, du suivant :

«L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.»

3° par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 6.03 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de 3 mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année lorsque le salarié s'absente pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 8.09.»

**9.** 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 (chapitre N-1.1), un salarié peut s'absenter du travail :

1° si son enfant mineur est disparu;

2° si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide;

3° si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel;

4° s'il est un réserviste des Forces canadiennes;

5° à l'occasion du décès de son enfant mineur.»

**10.** Ce décret est modifié par l'ajout, après l'article 8.08, des suivants :

«**8.09.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines 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. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

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 (chapitre A-3.001).

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 6.03 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de 3 mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 8.06.

**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, 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, d'une absence pour un motif prévu à l'article 8.09 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.

**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.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une grave maladie, 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.

**8.14.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

**8.15.** Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 8.13, 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.** Les paragraphes 1<sup>o</sup> à 3<sup>o</sup> et 5<sup>o</sup> du premier alinéa de l'article 8.07 et les articles 8.09 à 8.15 n'ont pas pour effet de conférer au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

**8.17.** Dans les cas visés aux articles 8.09 et 8.13 à 8.15, le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant. »

**11.** Les articles 9.05 et 9.07 de ce décret sont abrogés.

**12.** Ce décret est modifié par l'insertion, après l'article 10.01, du suivant :

« **10.01.1.** Le salaire minimum prévu au Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3), majoré de 0,25 \$, s'applique dès qu'il est supérieur à l'un des taux horaires minimaux de salaire prévus à l'article 10.01. »

**13.** L'article 10.02 de ce décret est modifié par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire au plus tard le jeudi. »

**14.** Le présent décret entre en vigueur le jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*.

72791