

**Avis**

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

**Industrie des services automobiles  
– Régions Drummond et Mauricie  
— 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 des régions de Drummond et de la Mauricie (chapitre D-2, r. 8) 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 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.

Ce projet de décret vise principalement à hausser les taux horaires minimaux de salaire prévus, à supprimer la définition de pompiste 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 des régions de  
Drummond et de la Mauricie**

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 des régions de Drummond et de la Mauricie (chapitre D-2, r. 8) est modifié :

1<sup>o</sup> par l'insertion, après le paragraphe 12<sup>o</sup>, du suivant :

« 12.1<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<sup>o</sup> par la suppression du paragraphe 13<sup>o</sup>.

**2.** L'article 3.01 de ce décret est modifié par la suppression, dans le paragraphe 5<sup>o</sup> du premier alinéa, de « et le pompiste ».

**3.** L'article 3.02.1 de ce décret est modifié :

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

2<sup>o</sup> par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

« 3<sup>o</sup> 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 au paragraphe 1<sup>o</sup>. ».

**4.** L'article 4.01 de ce décret est modifié :

1<sup>o</sup> 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. »;

2<sup>o</sup> par le remplacement, au début du deuxième alinéa, de « Malgré le premier alinéa » par « Malgré les premier et deuxième alinéas ».

**5.** L'article 4.03 de ce décret est modifié par la suppression de « du pompiste et ».**6.** L'article 7.04 de ce décret est modifié par le remplacement de « 5 » par « 3 ».**7.** L'article 8.04 de ce décret est modifié :

1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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. ».

**8.** L'article 8.05 de ce décret est modifié par le remplacement du premier alinéa par les suivants :

« 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.

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 8.04. ».

**9.** L'article 8.06 de ce décret est modifié par le remplacement de « à l'article 8.04 » par « aux articles 8.04 et 8.05 ».**10.** L'article 8.07 de ce décret est modifié par le remplacement de « pour cause de maladie ou d'accident » par « pour un motif visé à l'article 8.05 ».**11.** L'article 8.10 de ce décret est modifié :

1<sup>o</sup> par le remplacement du premier alinéa par les suivants :

« 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.

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 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. »;

2<sup>o</sup> par le remplacement, dans le dernier alinéa, de «L'article 8.05, le premier alinéa de l'article 8.06» par «Le troisième alinéa de l'article 8.05, l'article 8.06».

**12.** 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 9 octobre 2021	À compter du 9 octobre 2022
<b>1<sup>o</sup> apprenti :</b>			
1 <sup>re</sup> année	14,84 \$	15,13 \$	15,43 \$
2 <sup>e</sup> année	15,14 \$	15,44 \$	15,75 \$
3 <sup>e</sup> année	15,76 \$	16,07 \$	16,40 \$
4 <sup>e</sup> année	16,86 \$	17,20 \$	17,55 \$
<b>2<sup>o</sup> compagnon :</b>			
A	23,13 \$	23,59 \$	24,06 \$
B	21,38 \$	21,81 \$	22,25 \$
C	19,55 \$	19,94 \$	20,34 \$
<b>3<sup>o</sup> commis aux pièces :</b>			
échelon 1	13,73 \$	14,10 \$	14,60 \$
échelon 2	14,45 \$	14,74 \$	15,00 \$
échelon 3	15,22 \$	15,52 \$	15,83 \$
échelon 4	16,06 \$	16,38 \$	16,71 \$
échelon 5	16,49 \$	16,82 \$	17,16 \$
échelon 6	17,53 \$	17,88 \$	18,24 \$
échelon 7	18,06 \$	18,42 \$	18,80 \$
<b>4<sup>o</sup> commissionnaire :*</b> — — —			
<b>5<sup>o</sup> démonteur :</b>			
échelon 1	13,73 \$	14,10 \$	14,60 \$
échelon 2	14,45 \$	14,74 \$	14,90 \$
échelon 3	15,01 \$	15,31 \$	15,62 \$
<b>6<sup>o</sup> laveur :*</b> — — —			

Emplois	À compter du [indiquer ici la date d'entrée en vigueur du présent décret]	À compter du 9 octobre 2021	À compter du 9 octobre 2022
<b>7<sup>o</sup> ouvrier spécialisé :</b>			
échelon 1	14,62 \$	14,91 \$	15,21 \$
échelon 2	15,88 \$	16,20 \$	16,52 \$
échelon 3	17,12 \$	17,46 \$	17,81 \$
<b>8<sup>o</sup> pompiste :</b> Abrogé Abrogé Abrogé			
<b>9<sup>o</sup> préposé au service :</b>			
échelon 1	13,60 \$	14,10 \$	14,60 \$
échelon 2	13,87 \$	14,48 \$	15,09 \$
échelon 3	14,39 \$	14,68 \$	15,40 \$
échelon 4	15,23 \$	15,53 \$	15,84 \$
échelon 5	16,00 \$	16,32 \$	16,65 \$

\* Le salaire est égal au salaire minimum prévu à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3), majoré de 0,25 \$.

**13.** L'article 9.02 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.** L'article 9.13 de ce décret est modifié par le remplacement de «aux autres» par «à ses autres» et de «, pour le seul motif que ce salarié» par «uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il».

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

72799