

Projets de règlement

Avis

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

Industrie des services automobiles – Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines — 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 d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines (chapitre D-2, r. 6) 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 d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines, 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 à modifier le champ d'application du décret pour certains salariés, à réduire le nombre de compagnon par apprenti ainsi qu'à réduire à 10 ans le nombre d'années de service continu requis pour qu'un salarié bénéficie d'un congé annuel de 4 semaines. Il vise finalement à rendre le projet de Décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines conforme à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) telle que modifiée par 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 faible sur les petites et les moyennes entreprises.

Des renseignements additionnels peuvent être obtenus auprès de M. Jonathan Vaillancourt de la Direction des politiques du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par téléphone au 418 643-3840, par télécopieur au 418 643-9454, par courrier électronique à jonathan.vaillancourt@mtess.gouv.qc.ca ou par la poste à 200, chemin Sainte-Foy, 5^e 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, au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale au 425, rue Jacques-Parizeau, 4^e étage, Québec (Québec) G1R 4Z1.

*Le ministre du Travail, de l'Emploi et
de la Solidarité sociale,*
JEAN BOULET

Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines

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

1. L'article 1.01 du Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines (chapitre D-2, r. 6) est modifié :

1^o par le remplacement, dans le paragraphe 5^o, de « « machiniste, électricien, soudeur, spécialiste en radiateur, aligneur de roues et spécialiste de la boîte automatique » par « soudeur et aligneur de roues »;

2^o par l'insertion, après le paragraphe 11^o, du suivant :

« 11.1^o « 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 3.02.1 de ce décret est modifié :

1^o par le remplacement, dans le paragraphe 1^o, de «4» par «2»;

2^o par le remplacement, dans le paragraphe 2^o, de «lorsque ses» par «si ces»;

3^o par l'ajout, à la fin, du paragraphe suivant :

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

3. L'article 4.01 de ce décret est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

«Les heures de travail effectuées un autre jour que ceux de la semaine normale de travail visée 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 7.05 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de «15» par «10».

6. L'article 7.13 de ce décret est modifié par le remplacement de «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» par «à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine».

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

1^o par la suppression, à la fin du premier alinéa, de «si le salarié justifie de 60 jours de service continu»;

2^o par la suppression du quatrième alinéa.

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

1^o dans le premier alinéa :

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

b) par le remplacement à la fin 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^o par l'ajout, à la fin, de l'alinéa 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.»

9. L'article 8.07 de ce décret est modifié :

1^o par la suppression des paragraphes 1^o et 2^o;

2^o par l'insertion, après le paragraphe 4^o, du suivant :

«4.1^o à l'occasion du décès de son enfant mineur;»;

3^o par le remplacement, dans le paragraphe 5^o, de «son conjoint ou son enfant» par «son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur»;

4^o par l'insertion, dans le paragraphe 6^o et après «enfant», de «majeur».

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).

«**8.10.** Pour l'application des articles 8.06 et 8.09, les deux 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 trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux 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 à ces deux articles.

«**8.11.** 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 ouvrant 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.

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.

«**8.12.** Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 8.09, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. »

11. L'article 9.02 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « ou par chèque au plus tard le jeudi. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite le prévoit » par « , par chèque ou par virement bancaire au plus tard le jeudi ».

12. L'article 11.07 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de « d'un apprenti par 2 compagnons » par « de 2 apprentis par compagnon. ».

13. L'article 11.09 de ce décret est modifié par la suppression de « d'avoir terminé l'équivalent de la septième année et ».

14. L'article 12.02 de ce décret est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

« De plus, à compter du (*date de l'entrée en vigueur du décret*), le comité paritaire cesse de délivrer des cartes de compétence pour les métiers de machiniste, électricien, spécialiste en radiateur et spécialiste de la boîte automatique. Pour les titulaires des cartes délivrées avant cette date, l'avancement d'échelon du salarié est maintenu. ».

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

74046

Projet de règlement

Loi sur les permis d'alcool
(chapitre P-9.1)

Loi modernisant le régime juridique applicable aux permis d'alcool et modifiant diverses dispositions législatives en matière de boissons alcooliques
(2018, chapitre 20)

Droits et frais payables en vertu de la Loi sur les permis d'alcool — Modification

Avis est donné par les présentes, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), que le projet de règlement modifiant le Règlement sur les droits et les frais payables en vertu de la Loi sur les permis d'alcool, 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 règlement modifie le Règlement sur les droits et les frais payables en vertu de la Loi sur les permis d'alcool (chapitre 9.1, r. 3) en cohérence avec le nouveau cadre juridique introduit par la Loi modernisant le régime juridique applicable aux permis d'alcool et modifiant diverses dispositions législatives en matière de boissons alcooliques (2018, chapitre 20) à l'égard des nouvelles modalités de délivrance et d'exploitation des permis, des autorisations et des options accordées par la Régie des alcools, des courses et des jeux en vertu de la Loi sur les permis d'alcool.