Le décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec (R.R.Q., c. D-2, r.11) a été adopté en vertu de la loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2).

La présente édition administrative constitue une codification du Décret au 9 mars 2016 et a pour but d'informer et de faciliter la consultation.

L'usager devra se référer aux recueils annuels des Lois et Règlements ou à la *Gazette officielle du Québec* pour toute version originale.

Cette publication du Comité paritaire n'en est pas une de l'Éditeur Officiel du Québec. Le comité se dégage de toute responsabilité pouvant découler d'une erreur ou omission commise lors de la préparation de ce document.

Toute reproduction est interdite sans consentement de l'organisme.

COMITÉ PARITAIRE

12 février 2020

Heures d'ouverture de nos bureaux

Lundi au vendredi

8h00 à 12h00

13h00 à 17h00

Téléphone : 418 529-0626

Télécopieur : 418 529-7502

Chapitre D-2, r. 11

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)

PARTIE 1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES À TOUS LES ÉTABLISSEMENTS ASSUJETTIS

SECTION 1.00

Définitions

_____

1.01. Dans le présent décret, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

1 - « apprenti » : salarié qui apprend un des métiers pour lesquels le Comité paritaire délivre un certificat de qualification ;

2 - « artisan » : personne travaillant à son compte seule ou en société et qui effectue pour autrui un travail régi par le décret ;

3 - « commis aux pièces » : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à la distribution ou à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont distribués ou vendus à des garages, des stations-service, des magasins de pièces, des marchands de véhicules neufs ou usagés et à tout établissement dont les activités sont assujetties au décret ou lorsque ces pièces, accessoires ou pneus sont utilisés par ces établissements à l'occasion de l'exécution d'un travail assujetti au décret ;

4 - « commissionnaire » : salarié employé dans un établissement où est effectué du travail assujetti au décret, dont les fonctions sont essentiellement reliées à la livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule ;

5 - « compagnon » : salarié qui a terminé l'apprentissage de l'un des métiers régis par le présent décret, qui possède la compétence requise pour le pratiquer et a réussi les examens requis.

Toutefois, pour avoir droit aux conditions de travail et aux salaires stipulés au présent décret, il faut accomplir à plein temps ou à temps partiel, le travail correspondant à son métier;

6 - « conjoints » : les personnes

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;
b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;
c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

7 - « démonteur » : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées au démontage d'un véhicule lorsque ce démontage est effectué aux fins de vendre ou d'emmagasiner les pièces;

8 - « ensemble de véhicules routiers » : ensemble de véhicules formé d'un véhicule routier lourd motorisé tirant une remorque, une semi-remorque ou un essieu amovible;

9 - « laveur » : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : lavage, nettoyage, essuyage, cirage des véhicules ou de leurs parties, manuellement ou à l'aide de machines et comme tâche secondaire, le transport de la clientèle ;

« 10.1. « 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; »;

11 - « préposé au service » : salarié dont les fonctions sont essentiellement reliées à l'un ou l'autre des travaux suivants : l'inspection ou la vérification visuelle seulement, le graissage, la vidange des huiles, l'application d'antirouille, l'équilibrage des roues, l'installation, la réparation, la dépose ou la pose du radiateur du moteur et de ses durites, des amortisseurs, des pneus, des essuie-glaces, des phares, des filtres, des systèmes d'échappement, à l'exception de la tubulure d'échappement, la dépose et la pose des systèmes audio et

l'installation ou le survoltage des accumulateurs d'un véhicule. De plus, il peut effectuer le remplissage de tous les fluides, à l'exception du système de climatisation. Il peut également effectuer des essais routiers concernant la vérification des travaux qu'il a faits.

Un préposé au service peut effectuer les travaux énumérés à l'alinéa précédent uniquement dans la mesure où ces travaux ne requièrent pas la manipulation d'autres pièces ou d'autres composantes d'un système d'un véhicule. De plus, il peut effectuer le travail du laveur pour compléter ses fonctions;

12 - « service continu » : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat;

13 - « véhicule » : un ensemble de véhicules routiers et un véhicule routier lourd au sens du présent décret ainsi qu'un véhicule automobile et un véhicule routier au sens de l'article 4 du *Code de la sécurité routière* (L.R.Q. , c.C-24.2); sont exclus le cyclomoteur et la motocyclette au sens de l'article 4 de ce code, le véhicule tout terrain au sens de l'article 1 du Règlement sur les véhicules tout terrain (Chapitre V-1.2, r.6), la motoneige au sens de l'article 1 du Règlement sur la motoneige (Chapitre V-1.2. r.1) et tout autre véhicule destiné à être utilisé en dehors d'un chemin public en raison de sa nature, de sa destination ou par l'effet d'une loi;

14 - « véhicule routier lourd » : un véhicule routier dont la masse nette est de 4 500 kg ou plus.

15 - « vendeur de service – aviseur » : salarié employé dans un établissement où est effectué du travail assujetti au décret et dont les fonctions sont essentiellement reliées à la réception de la clientèle, à la distribution et à la coordination du travail, à l'inscription de tout travail à faire sur un véhicule et à assurer, en général, le service à la clientèle.

_____

1.02. Nom des parties contractantes

1 - Groupe représentant la partie patronale :

- La Corporation des concessionnaires d'automobiles de la régionale de Québec;
- L'Association des industries de l'automobile du Canada ;
- L'Association des spécialistes de pneu et mécanique du Québec (ASPMQ) ;

- L'Association des marchands Canadian Tire du Québec Inc. ;
- M.C.Q. Mouvement Carrossiers Québec ;

2 - Groupe représentant la partie syndicale :

- Syndicat national des employés de garage du Québec Inc.
- Unifor section locale 4511.

SECTION 2.00

Champs d'application

_____

2.01. Champs d'application industrielle et professionnelle

1 - Le décret s'applique aux travaux suivants:

a) réparation, modification ou vérification d'un véhicule, de ses pièces ou accessoires;
b) réfection, remise à neuf, remise en état, réusinage ou tout autre travail du même genre effectué sur des pièces, des accessoires ou des pneus de véhicule ainsi que leur installation sur ce véhicule;
c) démontage d'un véhicule en tout ou en partie;
d) vente de l'essence, de lubrifiants ou de tout autres produits du même genre destinés à un véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés au sous-paragraphe *a, b, c, f, ou g*;
e) lavage, cirage ou nettoyage de véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués des travaux visés au sous-paragraphe *a, b, c, f ou g*;
f) distribution ou vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule à des garages, des stations-service, des magasins de pièces, de marchands de véhicules neufs ou usagés ou à tout établissement dont les activités sont assujetties au décret;
g) distribution ou vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule par un établissement visé au sous-paragraphe *f* à l'occasion de l'exécution d'un travail assujetti au décret;
h) livraison de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule lorsque, dans l'établissement où est effectué un tel travail, sont aussi effectués d'autres travaux assujettis au décret.
i) Réception de la clientèle, distribution et coordination du travail, inscription de tout travail à faire sur un véhicule et service à la clientèle lorsque, dans l'établissement où sont effectués de tels travaux, sont

aussi effectués d'autres travaux assujettis au décret.

2 - Exclusions : Le décret ne s'applique pas :

a) aux travaux visés au paragraphe 1 lorsqu'ils sont effectués exclusivement pour le propre service ou les propres besoins de l'employeur ou lorsqu'ils sont effectués exclusivement sur de la machinerie agricole ou industrielle;
b) aux travaux de vulcanisation et de rechapage;
c) à la vente de pièces, d'accessoires ou de pneus de véhicule à des magasins de pièces ou à des grossistes, effectuée :
   I. dans un entrepôt ou dans un centre de distribution;
   II. en entrepôt seulement, lorsque l'établissement d'un employeur est utilisé à la fois à des fins d'entrepôt de pièces et de magasin de pièces.

_____

2.02 Champ d'application territorial : Le décret s'applique sur le territoire des municipalités énumérées à l'annexe I.

SECTION 3.00

Durée du travail

_____

3.01. La semaine normale de travail est de 40 heures étalées :

1 - sur au plus 5 jours, du lundi au samedi, pour l'apprenti, le compagnon, le démonteur, le laveur, le commis aux pièces, le commissionnaire et le vendeur de service – aviseur;

2 - sur au plus 5 jours continus pour le préposé au service, à la condition que les 2 jours de repos hebdomadaires de ce salarié soient consécutifs;

3 - sur au plus 6 jours continus, à l'intérieur de la période de référence établie par l'employeur pour la paie, pour tous les salariés d'un employeur lorsque les travaux visés au sous-paragraphe *a, b, f* ou *g* du paragraphe 1 de l'article 2.01 sont exécutés sur des véhicules routiers lourds ou des ensembles de véhicules routiers ou reliés à de tels véhicules ou ensembles de véhicules.

_____

3.02. La journée normale de travail est d'au plus 10 heures étalées sur une période d'au plus 11 heures consécutives.

Malgré le premier alinéa, une fois par semaine, la journée normale peut être de 12 heures étalées sur au plus 13.5 heures consécutives. Cette journée doit être fixe

dans la semaine et le Comité doit en être avisé au moins une semaine à l'avance.

_____

3.04. Le salarié a droit au moins 30 minutes continues de repos pour prendre son repas et l'employeur ne peut l'obliger à travailler plus de 5 heures entre chaque repas. Cette période est rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

_____

3.06. Un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

_____

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.

SECTION 4.00

Heures supplémentaires

_____

4.01. Les heures effectuées en plus des heures de la journée ou de la semaine normale de travail, entraînent une majoration de 50 % du salaire horaire effectivement payé à un salarié, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire. Les heures effectuées un jour autre 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.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorées de 50%.

Ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

_____

4.02. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

_____

4.03. Les heures effectuées entre 22 heures et 7 heures par les salariés, à l'exception de ceux visés au paragraphe 3 de l'article 3.01, entraînent une prime de 6% du taux horaire effectivement payé.

_____

SECTION 5.00

Rappel au travail

_____

5.01. Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de 3 heures consécutives a droit, hormis le cas force majeur, à une indemnité égale à 3 heures à son taux horaire effectivement payé et, le cas échéant, majoré en raison de l'application de l'article 4.01.

Toutefois, le salarié qui, en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé après avoir quitté les lieux du travail a droit à une indemnité égale à 4 heures à son taux horaire effectivement payé, sauf si l'application de l'article 4.01 lui assure un montant supérieur.

_____

5.02. Un salarié est réputé être 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.

_____

5.03. Un salarié peut refuser de travailler :

1. plus de 2 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;
2. plus de 12 heures de travail par période de 24 heures si ces heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue;
3. plus de 50 heures de travail par semaine;
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°.

_____

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.

_____

SECTION 6.00

Jours fériés et chômés

_____

6.01. Les jours suivants sont des jours fériés, chômés et payés, quel que soit le jour de la semaine avec lequel ils coïncident :

1 - les 1er et 2 janvier,

2 - le Vendredi saint ou le lundi de Pâques,

3 - le lundi qui précède le 25 mai,

4 - le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet,

5 - le 1er lundi de septembre,

6 - le deuxième lundi d'octobre,

7 - les 25 et 26 décembre.

_____

*Un jour férié qui coïncide avec un jour non ouvrable est reporté à une date convenue, selon le cas, entre l'employeur et le salarié ou entre l'employeur et l'association accréditée.

_____

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.

_____

6.03. L'employeur doit verser à un salarié qui a droit à un jour férié prévu à l'article 6.01, une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.

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 4 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.

_____

6.04. Un salarié qui travaille l'un des jours fériés prévus à l'article 6.01 est rémunéré pour les heures effectuées selon son salaire effectivement payé, en plus de recevoir l'indemnité afférente à ce jour.

_____

6.05. Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus à l'article 6.01, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 6.03 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

_____

6.06. La Saint-Jean-Baptiste est un jour férié et chômé, conformément à la Loi sur la fête nationale (Chapitre F-1.1).

_____

SECTION 7.00

Congés annuels payés

_____

7.01. L'année de référence, est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un

salarié acquiert progressivement le droit un congé annuel. Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

_____

7.02. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède 2 semaines.

L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

_____

7.03. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 2 semaines continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

S'il en fait la demande, le salarié a aussi droit à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une semaine.

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.

_____

7.04. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 3 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 3 semaines continues.

L'indemnité afférente à ce congé est de 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

_____

7.05. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 12 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 4 semaines, dont 3 sont continue.

L'indemnité afférente à ce congé est de 8 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

_____

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.

_____

7.07. Le congé annuel peut être fractionné en 2 périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.

Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de 2 périodes à la demande du salarié, si l'employeur y consent.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

_____

7.08. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins 4 semaines à l'avance.

Un salarié doit divulguer à l'employeur ses préférences de congé annuel au moins 4 semaines à l'avance.

_____

7.09. Un salarié doit recevoir l'indemnité afférente au congé annuel en 1 seul versement avant le début de ce congé.

Toutefois, le salarié qui a droit à plus d'une semaine de congé annuel peut demander à l'employeur de lui verser l'indemnité afférente à ce congé en même temps qu'il l'aurait reçue, s'il n'avait pas été en congé.

Néanmoins, lorsque le congé annuel est fractionné conformément à l'article 7.07, l'indemnité correspondra à la fraction du congé annuel.

_____

7.10. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé aux articles 7.02 à 7.05 par une indemnité compensatoire. À la demande du salarié, la troisième semaine et, le cas échéant, la quatrième semaine, peuvent cependant être remplacées par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour 2 semaines à l'occasion du congé annuel.

_____

7.11. Si un salarié visé aux articles 7.03 à 7.05 est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 3 ou 4 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 7.02 et dont le congé annuel est inférieur à 2 semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Malgré le premier alinéa, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au premier alinéa.

_____

7.12 Lorsque le contrat de travail du salarié est résilié avant que ce dernier ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il reçoit au moment de son départ, une indemnité compensatrice pour le congé annuel acquis pendant la période de référence précédente, qui n'a pas été pris, plus une indemnité égale à 4% ou 6% ou 8%, selon le cas, du salaire brut gagné durant la période de référence en cours.

_____

SECTION 8.00

Congés spéciaux

_____

8.01. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 3 journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter 3 autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

_____

8.02. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

_____

8.03. Dans les cas visés aux articles 8.01 et 8.02, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

_____

8.04. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins 1 semaine à l'avance.

_____

8.05. Un salarié peut s'absenter du travail pendant 5 journées, à l'occasion de la naissance de son enfant ou 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.

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.

_____

8.06. Un salarié peut s'absenter du travail, 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, 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).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

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.

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.

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 6.03.1 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 8.09.

_____

8.07. Conformément aux dispositions de la Loi sur les normes du travail (Chapitre 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.

_____

8.08. 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.

_____

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.
Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la

formule de calcul prévue à l'article 6.03.1 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.

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 (Chapitre 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 reconnue 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, d'une absence pour un motif visé à l'article 8.09 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 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..

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 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. 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.

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 8.14, 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 (Chapitre N-1.1), un salarié peut s'absenter du travail :

1. si son enfant mineur est disparu ;
2. si son conjoint ou son enfant décède par suicide ou à l'occasion du décès de son enfant mineur;
3. si le décès de son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel ;
4. s'il est aussi un réserviste des Forces canadiennes.

SECTION 9.00

Salaires

_____

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

EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
1 - COMPAGNON *				
Classe A	24,29 $	24,90 $	25,52 $	26,16 $
Classe A/B	22,16 $	22,71 $	23,28 $	23,86 $
Classe B	21,41 $	21,95 $	22,50 $	23,06 $
Classe C	19,05 $	19,53 $	20,02 $	20,52 $
APPRENTI				
1ère année	14,47 $	14,97 $	15,35 $	15,73 $
2e année	15,39 $	15,93 $	16,33 $	16,74 $
3e année	16,20 $	16,77 $	17,19 $	17,62 $
4e année	17,06 $	17,65 $	18,09 $	18,55 $

EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
2 – COMPAGNON-COMMIS AUX PIÈCES				
Classe A	17,72 $	18,17 $	18,62 $	19,08 $
Classe A/B	17,18 $	17,61 $	18,05 $	18,50 $
Classe B	16,66 $	17,07 $	17,50 $	17,94 $
Classe C	16,15 $	16,56 $	16,97 $	17,40 $

- EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
APPRENTI – COMMIS AUX PIÈCES				
1ère année	12,76 $	13,27 $	13,60$	13,94 $
2e année	13,55 $	14,09 $	14,45$	14,81 $
3e année	14,46 $	15,03 $	15,41$	15,80 $
4e année	15,27 $	15,88 $	16,27$	16,68 $

- EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
3 - COMMISSIONNAIRE				
	Salaire minimum +0,25 $	Salaire minimum +0,25 $	Salaire minimum +0,25 $	Salaire minimum +0,25 $

- EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
4 - DÉMONTEUR				
1ère année	13,79 $	14,27 $	14,63 $	15,00 $
2e année	14,49 $	14,99 $	15,37 $	15,75 $
Après 2 ans	15,18 $	15,72 $	16,11 $	16,51 $

- EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
5 - LAVEUR				
	Salaire minimum +0,25 $	Salaire minimum +0,25 $	Salaire minimum +0,25 $	Salaire minimum +0,25 $

- EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
6 – PRÉPOSÉ AU SERVICE				
1ère année	12,85 $	13,37 $	13,70 $	14,05 $
2e année	14,02 $	14,58 $	14,94 $	15,32 $
Après 2 ans	15,18 $	15,79 $	16,19 $	16,59 $

- EMPLOIS	À compter du 12 février 2020	À compter du 12 février 2021	À compter du 12 février 2022	À compter du 12 février 2023
7 – VENDEUR DE SERVICE				
1ère année	13,96 $	14,52 $	14,88 $	15,25 $
2e année	15,29 $	15,90 $	16,30 $	16,70 $
3e année	16,69 $	17,36 $	17,79 $	18,24 $
4e année	17,82 $	18,53 $	19,00 $	19,47 $
5e année	18,17 $	18,90 $	19,37 $	19,85 $
Après 5 ans	18,54 $	19,28 $	19,76 $	20,26 $

_____

* : La notion de compagnon comprend les métiers de mécanicien, mécanicien-diésel, soudeur, électricien, machiniste, carrossier, aligneur de roues, spécialiste en boîte de vitesse automatique, peintre, bourreleur et débosseleur.
Le taux du salaire non prévu pour les métiers de commissionnaire et de laveur correspond au taux du salaire minimum payable à un salarié, conformément à l'article 3 du Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, r. 3), majoré de 0,25 $ de l'heure à compter de la date d'ajustement de celui-ci.

_____

9.01.1. 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 horaire minimaux prévus à l'article 9.01.

_____

9.02. Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire.

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu le paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les 2 jours ouvrables qui suivent sa réception.

Après entente avec ses salariés, un employeur peut les rémunérer toutes les 2 semaines.

Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres sur les lieux de travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste. Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

_____

9.03. L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes :

1. le nom de l'employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux effectif;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées, remplacées par un congé avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des bonis, primes, commissions, indemnités ou allocations versées;
8. le taux horaire effectif;
9. le montant du salarié brut;

10. la nature et le montant des déductions effectuées;
11. le montant du salaire net versé au salarié.

_____

9.04. Les taux horaires de salaire prévus à l'article 9.01 sont des taux horaires minimaux. Toute commission, boni, prime au travail et toute autre forme de rémunération doit être versée au salarié en sus du taux horaire minimal de salaire. Aucune compensation et aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doivent entrer dans le calcul du taux horaire minimal.

_____

9.05. Lors du paiement du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature autre que celle qui établit que la somme remise au salarié correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie.

_____

9.06. L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

_____

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 destinataire les sommes ainsi retenues.

_____

9.08. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client au salarié appartient en propre à ce dernier et il ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû. Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet au salarié. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client.

_____

9.09. Le salarié appelé occasionnellement ou régulièrement à occuper différents emplois reçoit le salaire horaire correspondant à l'emploi le mieux rémunéré et bénéficie de toutes les conditions de travail s'y rattachant.

Un salarié affecté de façon permanente à un nouvel emploi reçoit le salaire horaire qui se rapporte à son nouvel emploi et bénéficie de toutes les conditions de travail s'y rattachant.

_____

9.10. Si un employeur met fin au contrat de travail du salarié et le reprend dans le même

emploi dans les 6 mois de la fin du contrat, il paie ce salarié au moins le taux de salaire qu'il payait avant la fin du contrat de travail.

D. 1387-99, a. 5.

_____

9.11. Malgré toute autre disposition du décret, la rémunération hebdomadaire du salarié ne peut être inférieure à celle qu'il recevrait s'il était rémunéré selon le Règlement sur les normes du travail (Chapitre N-1.1, r.3).

_____

SECTION 10.00

Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certificat de travail

10.01. Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour 6 mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de 2 semaines s'il justifie d'un an à 5 ans de service continu, de 4 semaines s'il justifie de 5 à 10 ans de service continu et de 8 semaines s'il justifie de 10 ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas 6 mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

_____

10.02. L'article 10.01 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

1. qui ne justifie pas de 3 mois de service continu;
2. dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
3. qui a commis une faute grave;
4. dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas force majeur.

_____

10.03. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 10.01 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de 6 mois ou à l'expiration d'un délai de 6 mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à 6 mois, mais qui excède ce délai.

_____

10.04. À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui

délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

SECTION 11.00

Port d'un uniforme

_____

11.01. Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut effectuer aucune déduction du salaire pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme.

_____

SECTION 12.00

Règlementation de l'apprentissage et reconnaissance des certificats de qualification.

_____

12.01. Pour être admis à l'apprentissage de l'un des métiers de l'automobile, il faut avoir 16 ans révolus et avoir une instruction équivalente à celle de la neuvième année du cours secondaire.

_____

12.02. La durée de l'apprentissage pour chacun des métiers de l'automobile ne doit pas dépasser 4 années.

_____

12.03. Tout apprenti doit se procurer une carte d'apprentissage du Comité paritaire avant de pouvoir exercer l'un des métiers régis par le présent décret. Il doit suivre les cours théoriques obligatoires pour chaque année d'apprentissage dans une école reconnue par le Comité paritaire.

_____

12.04. Toute personne considérée comme artisan doit posséder un certificat de compagnon pour le métier qu'elle exerce dans son établissement et passer, s'il y a lieu, les examens requis à cette fin par le Comité paritaire.

_____

12.07. Le titulaire d'un certificat de qualification ou d'une autre forme de reconnaissance professionnelle délivré au Canada pour un métier mentionné au paragraphe 5 de l'article 1.01 et au paragraphe 2 de l'article 9.01, y compris le titulaire d'une mention « Sceau rouge » délivrée conformément au Programme des normes interprovinciale Sceau rouge, est exempté de tout examen de qualification exigé par le comité paritaire ou en vertu de l'un de ses règlements.

Est pareillement exemptée, la personne qui est titulaire de l'un des titres de formation visé à l'annexe II, délivrée par le ministère de l'Éducation nationale de France, et qui fournit les pièces justificatives démontrant qu'elle a exercé le métier pour la durée prescrite à l'annexe.

Sur paiement des droits exigibles pour la délivrance d'un certificat de qualification, le comité paritaire délivre au titulaire visé au premier et deuxième alinéa le certificat correspondant de qualification classe C.

(D. 591-2010, a. 13., D. 986-2011, a. 11.)

12.08. Les heures d'apprentissage effectuées par un apprenti dans une autre province ou un territoire canadien, pour un métier mentionné au paragraphe 5 de l'article 1.01 et au paragraphe 2 de l'article 9.01, doivent être reconnues par le comité paritaire sur présentation d'un document les attestant. Il peut notamment s'agir d'une lettre ou d'un carnet d'apprentissage émis par l'autorité compétente en matière d'apprentissage de la province ou du territoire concerné ou d'une lettre émise par l'employeur confirmant les heures d'apprentissage que l'apprenti a effectuées dans son entreprise.

Sur paiement des droits exigibles pour la délivrance d'un certificat d'apprenti, le comité paritaire délivre à l'apprenti visé au premier alinéa le certificat d'apprenti correspondant au nombre d'heures qu'il a effectuées dans une autre province ou un territoire canadien.

SECTION 13.00

Durée du décret

_____

13.01. Le décret demeure en vigueur jusqu'au 12 février 2024. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que le groupe constituant la partie patronale ou la partie syndicale ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et à toutes les parties contractantes composant l'autre groupe, au cours du mois de août 2023 ou au cours du mois de août de toute année subséquente.

_____

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

ANNEXE I

(a. 2.02)

RÉGION DE LA CAPITALE-NATIONALE

Hors municipalité régionale de comté : *L'Ancienne-Lorette, Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures.*

Municipalité régionale de comté de La Côte-de-Beaupré : *Beaupré, Boischatel, Château-Richer, L'Ange-Gardien, Sainte-Anne-de-Beaupré, Saint-Ferréol-les-Neiges, Saint-Joachim, Saint-Tite-des-Caps.*

Municipalité régionale de comté de La Jacques-Cartier : *Lac-Beauport, Lac-Delage, Sainte-Brigitte-de-Laval, Saint-Gabriel-de-Valcartier, Shannon, Stoneham-et-Tewkesbury.*

Municipalité régionale de comté de L'Île-d 'Orléans : *Sainte-Famille, Sainte-Pétronille, Saint-François-de-l'Île-d'Orléans, Saint-Jean-de-l'Île-d 'Orléans, Saint-Laurent-de-l'Île-d'Orléans, Saint-Pierre-de-l'Île-d'Orléans.*

RÉGION DE CHAUDIÈRE-APPALACHES

Hors municipalité régionale de comté : *Lévis.*

Municipalité régionale de comté de Bellechasse : *Saint-Henri.*

Municipalité régionale de comté de La Nouvelle-Beauce : *Saint-Lambert-de-Lauzon.*

ANNEXE II

(a. 12.07)

TITRES DE FORMATION DÉLIVRÉS PAR LE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE DE FRANCE ET EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE PERTINENTE DONNANT DROIT À UN CERTIFICAT DE QUALIFICATION DÉLIVRÉ PAR LE COMITÉ PARITAIRE

Titres de formation délivrés par le ministère de l'éducation nationale de France	**Nombre d'heures d'exercice du métier**	**Certificats de qualification délivrés par le comité paritaire**
Baccalauréat professionnel Maintenance de véhicules automobiles, option voitures particulières	Une année d'exercice du métier de mécanicien-réparateur d'automobiles/ technicien confirmé en Mécanique automobile, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon mécanicien, classe C
Baccalauréat professionnel Maintenance de véhicules automobiles, option véhicules industriels	Une année d'exercice du métier de mécanicien-réparateur de véhicules industriels/technicien confirmé en Mécanique de véhicules industriels, mais pas moins de 2 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnons mécaniciens de véhicules routiers lourds, classe C
Baccalauréat professionnel Réparation des carrosseries	Une année d'exercice du métier de carrossier /tôlier confirmé, mais pas moins de 2 000heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon débosseleur classe C

Certificat d'aptitude professionnelle Peinture en carrosserie	Trois années d'exercice du métier de peintre en carrosserie/peintre confirmé en carrosserie, mais pas moins de 6 000 heures, après l'obtention de ce diplôme	Compagnon peintre, classe C

D. 986-2011, a. 12.

Règlement no. 2 relatif à la tenue du registre du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec

(a.c. 1554-77, 11 mai 1977)

1. L'employeur professionnel régi par le décret 164 du 6 février 1962 et ses modifications actuelles et futures doit tenir un registre dans lequel sont indiqués les noms, prénom, adresse et numéro d'assurance sociale de chacun de ses salariés, sa qualification ou classification, l'heure précise à laquelle le travail a été commencé, interrompu, repris et achevé chaque jour, la nature de tel travail et le salaire payé, avec mention de mode et de l'époque de paiement.
2. Le travail fait à taux fixe doit être indiqué séparément et les heures ainsi travaillées doivent être comptabilisées de façon à pouvoir être vérifiées.
3. Le registre doit être gardé à l'établissement de l'employeur.
4. Le présent règlement entre en vigueur à compter de sa publication dans *la Gazette officielle du Québec* et remplace le règlement numéro 2, relatif à la tenue du registre et au rapport mensuel du Comité paritaire de l'automobile de la région de Québec, approuvé par l'arrêté en conseil 1677 du 8 avril 1970.

_____

Règlement no. 3 relatif au rapport mensuel du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec

(G.O., p.2451, 25 mai 1977) Remplacement(G.O., p1014, 11 mars 2020)

1. L’employeur professionnel assujetti au Décret sur l’industrie des services automobiles de la région de Québec (chapitre D-2, r. 11) doit produire un rapport mensuel en remplissant le formulaire prescrit par le comité indiquant les renseignements suivants :

I. les nom, prénom, adresse, numéro d'assurance sociale de chaque salarié à son emploi, sa qualification, la nature de son travail, le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires qu'il a effectuées chaque semaine, le total de ces heures, son taux horaire et le total de ses gains;

II. les indemnités payées à chaque salarié à titre de congés annuels et de jours fériés payés, et toute autre indemnité ou avantage ayant une valeur pécuniaire.

2. Le rapport mensuel est signé par l'employeur ou un représentant autorisé de celui-ci. Il est transmis au siège du comité au plus tard le 15 de chaque mois et il couvre la période mensuelle de travail précédente. L'employeur professionnel doit transmettre un rapport pour toute période mensuelle de travail, même s'il n'y a pas eu de travail effectué par lui-même ou par ses salariés.
3. Le rapport mensuel peut être transmis par la poste, en mains propres ou par tout moyen faisant appel aux technologies de l'information. Toutefois, le mode de transmission utilisé par l'employeur professionnel doit être préalablement autorisé par le comité afin que celui-ci soit compatible avec les équipements technologiques qu'il possède.
4. Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la ***Gazette officielle du Québec***.

_____

Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire sur les services automobiles de la région de Québec

(Décret p.#51-96, publié G.O. 31 janvier 1996)

Loi sur les décrets de convention collective

(L.R.Q., c.D-2, a 22 par. i*)*

1. *Le présent règlement s'applique aux personnes assujetties au Décret sur les salariés de garages de la région de Québec (R.R.Q., 1981, c.D-2, r.48).*
2. *L'employeur professionnel doit verser au Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec un montant équivalent à 0.35% des salaires bruts qu'il verse à ses salariés assujettis au décret.*
3. *Le salarié autre que celui désigné à l'article 4, doit verser au Comité paritaire un montant équivalent à 0.35% de son salaire brut.*
4. *L'artisan ou l'ouvrier qui n'est pas au service d'un employeur professionnel doit verser au Comité paritaire un montant égal à 2$ par semaine.*

5. *L'employeur professionnel doit percevoir, à chaque période de paie, au nom du Comité paritaire, le prélèvement imposé à ses salariés au moyen d'une retenue sur le salaire de ces derniers.*
   - *L'employeur professionnel doit remettre au Comité paritaire les montants payables par lui-même et par ses salariés, en même temps qu'il produit son rapport mensuel au Comité paritaire.*
   - *L'artisan ou l'ouvrier, qui n'est pas au service d'un employeur professionnel, doit remettre au Comité paritaire, au plus tard les 31 mars, 30 juin, 30 septembre et 31 décembre, les montants exigibles pour les 90 jours précédant chacune de ces dates.*
6. *Le présent règlement remplace le Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire sur les services automobiles de la région de Québec, approuvé par le décret 1035-91 du 17 juillet 1991.*
7. *Le présent règlement entre en vigueur le quinzième jour qui suit la date de sa publication à la Gazette officielle du Québec.*

_____

Règlement au certificat de la qualification du Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec

(A.C. no518, 28 mars 1962, section F)

Loi des décrets de convention collective

(S.R.Q. 1941, ch. 163, a22)

Certificat de qualification :

Conformément à l'article 25 de la Loi, le Comité paritaire rend le certificat de qualification obligatoire dans toute la juridiction territoriale du décret no 164 du 6 février 1962 et ses modifications ultérieures, pour tous les salariés assujettis audit décret, sauf ceux exemptés par l'article 36 de la Loi.

Le Comité paritaire crée des bureaux d'examinateurs composés de quatre (4) membres chacun pour déterminer la qualification des salariés et émettre lesdits certificats. Le quorum de chaque bureau d'examinateurs est de deux (2) membres, dont un (1) représentant des employeurs et un (1) représentant des employés.

Le Comité peut exiger à titre d'honoraires une somme n'excédant pas 2$ pour l'examen d'un ouvrier qualifié et 1$ pour l'examen d'apprenti.

_____

Comité paritaire de l'industrie des services automobiles de la région de Québec (CPA Québec)
5450, rue Rideau
Québec (Québec)
G2E 5V2

www.cpaquebec.com

Téléphone : 418 529-0626
Télécopieur : 418 529-7502