

Projets de règlement

Avis

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

Enlèvement des déchets solides — Région de Montréal — 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'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal (chapitre D-2, r. 5) 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'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal, 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 la définition de « déchet solide » afin clarifier l'application du décret aux produits dont la cueillette est faite à des fins de récupération ou de recyclage 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'analyse d'impact réglementaire montre que ces modifications n'entraîneront aucun coût supplémentaire pour les entreprises visées par le décret.

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 ou par la poste au 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, à M. Jean Boulet, 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 modifiant le Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal

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'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal (chapitre D-2, r. 5) est modifié :

1^o par le remplacement du paragraphe 2^o par le suivant :

« 2^o « déchet solide » : tout produit résiduaire solide à 20 °C provenant d'activités industrielles, commerciales ou agricoles, détritiques, résidus d'incinération et de démolition, ordures ménagères, gravats, plâtras et autres rebuts solides à 20 °C; sont également inclus les produits mentionnés ci-dessus dont la cueillette est faite à des fins de récupération ou de recyclage;

Sont exclus les carcasses de véhicules automobiles, les terres et sables imbibés d'hydrocarbures, les pesticides, les produits explosifs ou spontanément inflammables, les rebuts pathologiques, les fumiers, les résidus miniers et déchets radioactifs, les boues, les résidus solides provenant des fabriques de pâtes et papiers ou des scieries;

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. Ce décret est modifié par l'insertion, après l'article 9.03, du suivant :

«**9.03.1.** Le salarié visé à l'article 9.03 a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à 3 semaines.

Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu à celui prévu à l'article 9.03 et il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire. »

3. L'article 9.04 de ce décret est modifié :

1^o par la suppression, après « salarié », de « de catégorie A »;

2^o remplacement de « 5 » par « 3 ».

4. L'article 10.01 de ce décret est modifié par l'insertion, après « de son enfant », de « ou de l'enfant de son conjoint ».

5. L'article 10.04 de ce décret est abrogé.

6. L'article 10.05 de ce décret est modifié par le remplacement de « d'une journée » et de « 4 » par, respectivement, « 2 jours » et « 3 ».

7. L'article 10.10 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. Ce décret est modifié par l'ajout, après l'article 10.11, des suivants :

«**10.12.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé 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 au premier alinéa de l'article 8.05, en ce qui concerne le salarié de catégorie A, et selon la formule de calcul prévue au deuxième alinéa de l'article 8.05, en ce qui concerne le salarié de catégorie B, 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.

10.13. Le droit prévu au cinquième alinéa de l'article 10.12 s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1). 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 à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail ou à l'article 10.12. ».

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

73461