

—la cardamine bulbeuse (*Cardamine bulbosa* (Schreb. ex Muhl.) Britton, Sterns & Poggenb.);

—la desmodie paniculée (*Desmodium paniculatum* (Linnaeus) de Candolle var. *paniculatum*);

—le polystich des rochers (*Polystichum scopulinum* (D.C. Eaton) Maxon);

—la verge d'or à bractées vertes (*Solidago chlorolepis* Fernald);

—la vergerette à feuilles segmentées, population du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie (*Erigeron compositus* Pursh -p01, p11)».

3. L'article 4 de ce règlement est modifié par le remplacement, dans ce qui précède le premier tiret, de «(Allium tricoccum var. tricoccum et Allium tricoccum var. burdickii)» par «(Allium tricoccum Aiton)».

4. L'article 5 de ce règlement est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de :

1^o «la cardamine carcajou» par «la dentaire à deux feuilles»;

2^o «la cardamine géante» par «la dentaire géante»;

3^o «la matteucie fougère-à-l'autruche» par «la matteucie fougère-à-l'autruche d'Amérique»;

4^o «l'uvulaire grande-fleur» par «l'uvulaire à grandes fleurs».

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

77529

Projet de règlement

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

Industrie du camionnage de la région de Québec — 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 du camionnage de la région de Québec (chapitre D-2, r. 3)

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 du camionnage de la région de Québec, 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 la définition de «déchet solide» afin de 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 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'analyse d'impact réglementaire montre que ces modifications n'auront pas d'impact financier pour les entreprises assujetties au Décret.

Des renseignements additionnels concernant ce projet de décret peuvent être obtenus en s'adressant à 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 581 628-8934, poste 80082 ou au 1 888 628-8934, poste 80149 (sans frais), par courrier électronique à catherine.doucet@mtess.gouv.qc.ca ou par la poste au 425, rue Jacques-Parizeau, 5^e étage, Québec (Québec) G1R 4Z1.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler au sujet de ce projet de décret est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours mentionné ci-dessus, à M. Jean Boulet, ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, par courrier électronique à ministre@mtess.gouv.qc.ca ou par la poste 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'industrie du camionnage de la région de Québec

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 du camionnage de la région de Québec (chapitre D-2, r. 3) est modifié par l'insertion, après le paragraphe 21^o, du suivant :

«21.1^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 10.02 de ce décret est modifié par l'insertion, après «un congé», de «continu dont la durée est déterminée à raison».

3. L'article 10.04 de ce décret est modifié par le remplacement de «5 ans» par «3 ans».

4. L'article 10.10 de ce décret est modifié, par l'ajout, à la fin, de «ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire».

5. L'article 10.11 de ce décret est modifié par le remplacement de «ou d'accident ou» par «, de don d'organe ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime, est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales ou est».

6. L'article 11.02 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 5^o, de «1 journée» et de «4 autres journées» par, respectivement, «2 journées» et «3 autres journées».

7. L'article 11.04 de ce décret est modifié :

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

2^o par la suppression du troisième alinéa.

8. L'article 11.05 de ce décret est modifié :

1^o 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^o par l'ajout, à la fin du troisième alinéa, du suivant :

«Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 9.04, 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 11.05.1.».

9. Ce décret est modifié par l'insertion, après l'article 11.05, du suivant :

«**11.05.1.** 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 9.04, 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 11.05.

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.»

10. L'article 13.01 de ce décret est modifié :

1^o par le remplacement du paragraphe 5^o par le suivant :

«5^o «déchet solide» : tout produit résiduaire solide à 20 °C provenant d'activités industrielles, commerciales ou agricoles, détritiques, résidu d'incinération, ordure ménagère, 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 9^o, du suivant :

«9.1^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;».

11. L'article 18.01.1 de ce décret est abrogé.

12. L'article 20.02 de ce décret est modifié par l'insertion, après «un congé», de «continu dont la durée est déterminée à raison».

13. L'article 20.04 de ce décret est modifié par le remplacement de «5 ans» par «3 ans».

14. L'article 20.07 de ce décret est modifié par l'ajout, à la fin, de «ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire».

15. L'article 20.09 de ce décret est modifié par le remplacement de «ou d'accident ou» par «, de don d'organe ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime, est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales ou est».

16. L'article 21.01 de ce décret est modifié par le remplacement, dans le paragraphe 5^o du premier alinéa, de «1 journée» et de «4 autres journées» par, respectivement, «2 journées» et «3 autres journées».

17. L'article 21.03 de ce décret est modifié :

1^o par la suppression de «si le salarié justifie de 60 jours de service continu»;

2^o par la suppression, à la fin, de la phrase suivante : «Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 jours, sans salaire.».

18. L'article 21.04 de ce décret est modifié :

1^o 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^o par l'ajout, à la fin du troisième alinéa, du suivant :

«Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 19.04, 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 21.04.1.».

19. Ce décret est modifié par l'insertion, après l'article 21.04, du suivant :

«**21.04.1.** 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 19.04, 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 21.04.

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. ».

20. L'article 25.01 de ce décret est remplacé par le suivant :

«**25.01.** Un salarié qui justifie de 3 mois de service actif et continu chez un même employeur et qui a travaillé au moins 32 heures chaque semaine au cours de cette période a droit à 6 jours de congé de maladie par année. Le salarié reçoit 8 fois son salaire horaire prévu au présent décret. L'employeur peut demander au salarié de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence. ».

21. Le présent décret entre en vigueur le (*indiquer ici le jour de sa publication à la Gazette officielle du Québec*).

77563

Projet de règlement

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

Entretien d'édifices publics de la région de Montréal — Prélèvement du comité paritaire — Modification

Avis est donné par les présentes, conformément au paragraphe *i* du deuxième alinéa de l'article 22 de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), que le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal a transmis une demande au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale concernant l'approbation du projet de règlement modifiant le Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal et que, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1), ce projet de règlement, dont le texte apparaît ci-dessous, pourra être approuvé par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de la présente publication.

Ce projet vise à préciser que le paiement du prélèvement et de la contribution au régime de retraite collectif doit être fait séparément.

La portée des impacts des modifications recherchées sur les entreprises est nulle.

Des renseignements additionnels concernant ce projet de règlement peuvent être obtenus en s'adressant à M. Jonathan Vaillancourt de la Direction des politiques du travail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par courrier électronique à jonathan.vaillancourt@mtess.gouv.qc.ca, par téléphone au 581 628-8934, poste 80172 ou 1-888-628-8934, poste 80172 (sans frais) ou par la poste au 425, rue Jacques-Parizeau, 5^e étage, Québec (Québec) G1R 4Z1.

Toute personne intéressée ayant des commentaires à formuler au sujet de ce projet de règlement est priée de les faire parvenir par écrit, avant l'expiration du délai de 45 jours mentionné ci-dessus, au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par courrier électronique à ministre@mtess.gouv.qc.ca ou par la poste 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