

«SECTION 14.00
DISPOSITION TRANSITOIRE

14.01. À compter du (*indiquer ici le jour de la publication du présent décret à la Gazette officielle du Québec*), le comité paritaire cesse de délivrer des certificats de qualification pour les métiers de soudeur, de machiniste et de bourreleur.

Les salariés détenant un tel certificat conservent le taux de salaire correspondant à leur classification de compagnon applicable à cette date avec les augmentations de salaire, le cas échéant, et ce, tant qu'ils continuent d'exercer les fonctions reliées à leur certificat. ».

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

78849

Gouvernement du Québec

Décret 42-2023, 11 janvier 2023

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

**Industrie du camionnage – Québec
—Modification**

CONCERNANT le Décret modifiant le Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 2 de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), il est loisible au gouvernement de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une région déterminée du Québec, dans le champ d'application défini dans ce décret;

ATTENDU QUE le gouvernement a édicté le Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec (chapitre D-2, r. 3);

ATTENDU QUE, en vertu du premier alinéa de l'article 6.1 de la Loi sur les décrets de convention collective, les articles 4 à 6 de cette loi s'appliquent à toute demande de modification;

ATTENDU QUE, conformément au premier alinéa de l'article 4 de cette loi, les parties contractantes ont adressé au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale une demande de modification au décret;

ATTENDU QUE, en vertu du premier alinéa de l'article 6 de cette loi, à l'expiration du délai indiqué à l'avis prévu à l'article 5 de cette loi, le ministre peut recommander au gouvernement de décréter l'extension de la convention, avec les modifications jugées opportunes;

ATTENDU QUE, conformément aux articles 10 et 11 de la Loi sur les règlements (chapitre R-18.1) et au premier alinéa de l'article 5 de la Loi sur les décrets de convention collective, un projet de décret modifiant le Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec a été publié à la Partie 2 de la *Gazette officielle du Québec* du 22 juin 2022 ainsi que dans un journal de langue française et de langue anglaise, avec avis qu'il pourra être édicté par le gouvernement à l'expiration d'un délai de 45 jours à compter de cette publication;

ATTENDU QUE, en vertu de l'article 7 de la Loi sur les décrets de convention collective, malgré les dispositions de l'article 17 de la Loi sur les règlements, un décret entre en vigueur à compter du jour de sa publication à la *Gazette officielle du Québec* ou à la date ultérieure qui y est fixée;

ATTENDU QU'il y a lieu d'édicté ce décret avec modifications;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation du ministre du Travail :

QUE soit édicté le Décret modifiant le Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec, annexé au présent décret.

Le greffier du Conseil exécutif,
YVES OUELLET

**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 sous-paragraphe *c* du paragraphe 21^o, du paragraphe 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, dans le premier alinéa, de «ou d'accident ou» par «, 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, 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 du premier alinéa, 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, dans le 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, de l'alinéa 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 de son absence le plus tôt possible 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, détritrus, résidu d'incinération, 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 sous-paragraphe *c* du paragraphe 9^o, du paragraphe 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'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, 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 de la dernière phrase.

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, de l'alinéa 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 de son absence le plus tôt possible 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*).

78850

Gouvernement du Québec

Décret 43-2023, 11 janvier 2023

Loi sur la santé et la sécurité du travail
(chapitre S-2.1)

Santé et sécurité du travail —Modification

CONCERNANT le Règlement modifiant le Règlement sur la santé et la sécurité du travail

ATTENDU QU'en vertu des paragraphes 7^o, 9^o, 11^o, 19^o et 42^o du premier alinéa de l'article 223 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut faire des règlements notamment pour :

—prescrire les mesures de surveillance de la qualité du milieu de travail et les normes applicables à tout lieu de travail de manière à assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs notamment quant à l'organisation du travail, à l'éclairage, au chauffage, aux installations sanitaires, à la qualité de l'alimentation, au bruit, à la ventilation, aux contraintes thermiques, à la qualité de l'air, à l'accès à l'établissement, aux moyens de transports utilisés par les travailleurs, aux locaux pour prendre les repas et à la propreté sur un lieu de travail et déterminer les normes d'hygiène et de sécurité que doit respecter l'employeur lorsqu'il met des locaux à la disposition des travailleurs à des fins d'hébergement, de services d'alimentation ou de loisirs;

—déterminer, en fonction des catégories d'établissements ou de chantiers de construction, les moyens et équipements de protection individuels ou collectifs que l'employeur doit fournir gratuitement au travailleur;

—fixer l'âge minimum qu'un travailleur doit avoir atteint pour exécuter un travail qu'elle identifie;

—prescrire des normes relatives à la sécurité des produits, procédés, équipements, matériels, contaminants ou matières dangereuses qu'elle identifie, en indiquer les modes d'utilisation, d'entretien et de réparation et en prohiber ou restreindre l'utilisation;

—généralement prescrire toute autre mesure utile à la mise en application de cette loi;

ATTENDU QU'en vertu du deuxième alinéa de l'article 223 de cette loi, le contenu des règlements peut varier selon les catégories de personnes, de travailleurs, d'employeurs, de lieux de travail, d'établissements ou de