



Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec

chapitre D-2, r. 16

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

ATTENDU QUE, conformément à la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), les parties contractantes ci-après mentionnées ont présenté au ministre du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu une requête à l'effet de rendre obligatoire la convention collective de travail intervenue entre :

d'une part :

La Corporation des entrepreneurs en entretien ménager de Québec;

et, d'autre part :

L'Union des employés de service, section locale 800; pour les employeurs et les salariés des emplois visés suivant les conditions décrites à la *Gazette officielle du Québec* du 28 septembre 1968;

ATTENDU QUE cette convention a acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail dans les emplois visés et dans le champ d'application territorial indiqué dans cette requête;

ATTENDU QUE la Loi a été dûment suivie en ce qui touche la publication des avis;

ATTENDU QUE les objections formulées ont été appréciées conformément à la Loi;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la proposition du ministre du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du Revenu :

QUE cette requête soit acceptée conformément à la Loi sur les décrets de convention collective, avec toutefois, les nouvelles dispositions suivantes tenant lieu des conditions décrites à la *Gazette officielle du Québec* du 28 septembre 1968.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40; D. 1755-87, a. 1; D. 1629-91, a. 1; D. 1808-92, a. 1; D. 988-2012, a. 1.

SECTION 1.00 INTERPRÉTATION

1.01. Dans le présent décret, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions suivantes désignent :

a) « chef d'équipe » : salarié qui, en plus d'exécuter du travail d'entretien, voit à l'entraînement et à la surveillance d'au moins 3 salariés;

b) « conjoints » : les personnes :

i. qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

ii. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

iii. de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins 1 an;

c) « édifice public » : une école, un centre de formation professionnelle et un centre d'éducation des adultes établis par une commission scolaire, un collège institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29), un établissement d'enseignement de niveau universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (chapitre E-14.1), un établissement d'enseignement privé visé par la Loi sur l'enseignement privé (chapitre E-9.1), un établissement au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), un établissement occupé par un organisme à but non lucratif à vocation sociale et communautaire, une garderie, un jardin d'enfants, une halte-garderie ou un centre de la petite enfance au sens de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1), une clinique, une maison de convalescence, une maison de refuge ou autre établissement pour nécessiteux, une bibliothèque, une maison de la culture, un musée, un centre d'expositions, un centre d'interprétation de patrimoine, un cinéma, un théâtre, une église, une chapelle, un couvent, un club, un bar, un restaurant, une cafétéria, une taverne, une brasserie, un hôtel, un motel, une auberge, une salle de conférence, une salle municipale, une exposition, une foire, les estrades situées sur un champ de course ou utilisées pour des divertissements publics, sportifs ou autres, un aréna, une usine, une industrie, un édifice à bureaux, un bureau, une banque, une caisse, un magasin, un centre commercial, un tunnel, une gare, un terminus de transport aérien, maritime, ferroviaire ou routier, une maison à plusieurs appartements ou logements, les aires communes d'un édifice à condominium, un bain public, un mail, un cabaret, un lieu où sont présentées des compétitions sportives, des kermesses, une salle de réunion publique, et tout autre lieu semblable à un des édifices mentionnés dans ce paragraphe ou utilisé comme tel;

d) «salarié à l'essai»: salarié qui ne peut justifier de 320 heures travaillées au service de son employeur;

e) «salarié habituel»: salarié qui justifie 320 heures travaillées au service de son employeur;

f) «travail d'entretien»: travail se rapportant au nettoyage à l'intérieur ou à l'extérieur d'un édifice public;

g) «travaux de catégorie A»: les travaux lourds d'entretien ménager, tels que le lavage des murs, des vitres, des plafonds, des luminaires, des tableaux à craies, le balayage des planchers avec une vadrouille à poussière d'un mètre ou plus de largeur, le décapage, le lavage ou le traitement des planchers, le lavage par boyau, système à pression ou tous autres systèmes de nettoyage, l'enlèvement des taches sur le sol avec une vadrouille mouillée de plus de 340,2 g (12 onces) et un seau de plus de 12 litres (2,6 gallons imp.), le lavage des tapis, des surfaces y compris les équipements fixés au sol, l'enlèvement des ordures et du contenu des bacs de recyclage de plus de 11,34 kg (25,15 lbs) et l'époussetage des endroits non accessibles du sol;

h) «travaux de catégorie B»: les travaux légers d'entretien ménager des endroits accessibles du sol exclusivement, tels que l'époussetage, le nettoyage des bureaux, tables, chaises et autres meubles, le nettoyage des cendriers et des paniers à papier de 11,34 kg (25,15 lbs) et moins, le lavage des luminaires (fixtures) et des taches sur les murs et sur les sols avec une vadrouille mouillée de 340,2 g (12 onces) ou moins et un seau de 12 litres (2,6 gallons imp.) ou moins, le balayage des planchers avec un balai, une vadrouille à poussière ou un aspirateur, le lavage des cloisons vitrées et l'entretien léger des salles de toilettes;

i) «travaux de catégorie C»: le lavage de vitres et de surfaces intérieures ou extérieures qui oblige le salarié à travailler en hauteur sur des échafaudages, sur des sellettes ou retenu par une ceinture de sécurité, à l'intérieur ou à l'extérieur des édifices;

j) «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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 1.01; D. 592-89, a. 1; D. 1808-92, a. 2; D. 1381-99, a. 1; D. 736-2005, a. 1; D. 988-2012, a. 2.

SECTION 2.00 CHAMP D'APPLICATION

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 2.01; D. 1381-99, a. 2.

2.02. Champ industriel: Le décret s'applique à tout travail d'entretien effectué pour autrui.

Pour les fins du premier alinéa, le travail d'entretien effectué pour autrui comprend également le travail d'entretien effectué:

1° par le salarié du propriétaire ou du gestionnaire d'un édifice public pour les locataires de cet édifice dans les locaux loués et dans les espaces communs aux locataires;

2° sous la direction d'une personne qui n'est pas à l'emploi du locataire d'un local, du propriétaire ou du gestionnaire d'un édifice public.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 2.02; D. 592-89, a. 2; D. 1381-99, a. 3.

2.03. Exclusions: Le présent décret ne s'applique pas:

1° au travail d'entretien effectué dans les chambres d'un hôtel ou d'un motel;

2° à un artisan qui, faisant affaires seul, contracte directement et pour son propre avantage avec le propriétaire ou le locataire d'un édifice public et qui exécute seul ou avec son conjoint ou avec les enfants de l'un ou de l'autre qui habitent avec eux, du travail d'entretien d'édifices publics;

3° au travail d'entretien effectué par un salarié du gouvernement du Québec, du gouvernement du Canada, ou d'une municipalité dans les locaux loués et dans les espaces communs aux locataires d'un édifice public dont l'un de ces organismes est le propriétaire;

4° au travail d'entretien effectué par un salarié d'un des organismes ci-après mentionnés, propriétaire d'un édifice public, pour les locataires de cet édifice dans les locaux loués et les espaces communs aux locataires de cet édifice: une commission scolaire, un collège institué en vertu de la Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel (chapitre C-29), un établissement d'enseignement de niveau universitaire au sens de la Loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire (chapitre E-14.1), un établissement au sens de l'article 94 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2), une association de salariés au sens du Code du travail (chapitre C-27) et un organisme sans but lucratif à vocation sociale et communautaire;

5° au travail d'entretien effectué par un salarié d'une des coopératives et d'un des organismes sans but lucratif ci-après mentionnés, propriétaire d'un édifice public, pour les locataires de cet édifice dans les locaux loués et dans les espaces communs aux locataires de cet édifice: une garderie, une halte-garderie, un jardin d'enfants et un centre de la petite enfance au sens de la Loi sur les centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance (chapitre C-8.2);

6° au travail d'entretien effectué par un salarié à l'emploi d'un office d'habitation, constitué en vertu de l'article 57 de la Loi sur la Société d'habitation du Québec (chapitre S-8), qui administre un édifice public appartenant à la Société d'habitation du Québec;

7° au travail d'entretien effectué par un salarié à l'emploi d'un propriétaire d'une résidence privée pour aînés.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 2.03; D. 592-89, a. 3; D. 1808-92, a. 3; D. 887-95, a. 1; D. 99-96, a. 1; D. 1381-99, a. 4; D. 1190-2013, a. 2; D. 964-2014, a. 2.

SECTION 3.00 DURÉE DU TRAVAIL

3.01. La semaine normale de travail est de 40 heures excluant le temps de repas.

Un employeur peut étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, s'il satisfait aux conditions suivantes :

1° le salarié travaille sur un poste comportant des heures de travail irrégulières;

2° l'étalement n'a pas pour but d'éviter le paiement des heures supplémentaires des salariés travaillant dans un poste comportant des heures régulières de travail;

3° il a obtenu le consentement écrit du salarié concerné;

4° l'étalement a pour effet de donner au salarié la possibilité d'obtenir notamment une meilleure stabilité dans son salaire dans la mesure où cela est possible;

5° la moyenne des heures de travail est équivalente à celle prévue à la semaine normale de travail;

6° les heures de travail sont étalées et payées sur une base d'un maximum de 4 semaines;

7° il a transmis au moins 15 jours avant la mise en application de l'étalement, un avis écrit à cet effet au Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec.

Une période d'étalement peut être modifiée par l'employeur ou renouvelée par celui-ci à son expiration aux mêmes conditions que celles prévues au deuxième alinéa.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.01; D. 988-2012, a. 3; D. 158-2020, a. 1.

3.02. (*Abrogé.*)

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.02; D. 988-2012, a. 4.

3.02.1. Le salarié n'est jamais tenu d'accepter une assignation de 7 jours consécutifs ou plus.

D. 158-2020, a. 2.

3.03. L'employeur étale la semaine normale de travail du salarié de façon à lui accorder, chaque semaine, 2 périodes de repos totalisant 48 heures, dont 1 période d'au moins 32 heures consécutives.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.03; D. 736-2005, a. 2.

3.04. Un salarié est réputé être au travail :

1° durant la pause-café;

2° lorsqu'il est contraint de demeurer sur les lieux du travail en attendant que l'établissement soit déverrouillé;

3° durant la période de déplacement entre les différents édifices publics où il doit consécutivement exécuter, à la demande de son employeur, un travail d'entretien;

4° 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;

5° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.04; D. 1381-99, a. 5; D. 736-2005, a. 3.

3.05. Le salarié réputé au travail en vertu de l'article 3.04 a droit au salaire correspondant à celui qui lui est versé pour le travail d'entretien exécuté.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 3.05; D. 1381-99, a. 5.

SECTION 4.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET RÉMUNÉRATION MINIMALE

4.01. Les heures effectuées en plus des heures de la semaine normale de travail constituent des heures supplémentaires et entraînent une majoration de salaire de 50%.

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

Toute heure supplémentaire doit être autorisée au préalable par l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.01; D. 988-2012, a. 5; D. 158-2020, a. 3.

4.02. L'employeur ne peut obliger un salarié à effectuer des heures supplémentaires.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.02.

4.03. Lorsqu'il effectue au moins 12 heures de travail continues, le salarié est payé pour la période consacrée au repas, et cette période est assimilée aux heures de travail, aux fins du calcul des heures supplémentaires.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.03.

4.04. Le salarié qui se présente au travail au début de sa journée normale de travail et qui travaille moins de 3 heures consécutives, reçoit au moins un montant égal à 3 fois son salaire horaire, à moins d'avoir été avisé la veille de ne pas se présenter au travail.

Le salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur et qui travaille moins de 3 heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à 3 heures de son salaire horaire habituel, sauf si l'application de l'article 4.01 lui assure un montant supérieur.

Le salarié qui, après avoir quitté les lieux du travail, est appelé à y retourner pour effectuer des heures supplémentaires, ne peut recevoir moins qu'un montant égal à 4,5 fois son salaire horaire.

Les 2 premiers alinéas ne s'appliquent pas lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte que le travail est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de 3 heures.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.04; D. 1808-92, a. 4; D. 736-2005, a. 4.

4.05. (*Remplacé*).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 4.05; D. 1808-92, a. 4; D. 736-2005, a. 4.

SECTION 5.00
SALAIRES

5.01. Le salarié reçoit au moins le taux horaire suivant, selon sa catégorie d'emploi :

Catégorie d'emploi	11 mars 2020	1 ^{er} nov. 2020	1 ^{er} nov. 2021	1 ^{er} nov. 2022	1 ^{er} nov. 2023	1 ^{er} nov. 2024	1 ^{er} nov. 2025
A	18,59\$	19,06\$	19,58\$	20,07\$	20,57\$	21,09\$	21,62\$
B	18,25\$	18,75\$	19,32\$	19,85\$	20,40\$	20,96\$	21,57\$
C	19,11\$	19,58\$	20,12\$	20,63\$	21,14\$	21,67\$	22,23\$

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.01; D. 382-84, a. 1; D. 1755-87, a. 2; D. 592-89, a. 4; D. 1808-92, a. 5; D. 99-96, a. 2; Erratum, 1996 G.O. 2, 2003; D. 1381-99, a. 6; D. 1038-2005, a. 1; D. 988-2012, a. 6; D. 158-2020, a. 4.

5.02. En plus de la rémunération horaire prévue pour la catégorie de travaux auxquels il est affecté, le chef d'équipe reçoit une prime horaire déterminée en fonction du nombre de salariés qu'il a à sa charge sur le même quart de travail :

Catégorie d'emploi	11 mars 2020	1 ^{er} nov. 2020	1 ^{er} nov. 2021	1 ^{er} nov. 2022	1 ^{er} nov. 2023	1 ^{er} nov. 2024	1 ^{er} nov. 2025
5 et moins	0,58\$	0,60\$	0,61\$	0,63\$	0,64\$	0,66\$	0,68\$
De 6 à 11	0,88\$	0,90\$	0,93\$	0,95\$	0,97\$	1,00\$	1,03\$
12 et plus	1,18\$	1,20\$	1,23\$	1,26\$	1,29\$	1,32\$	1,35\$

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.02; D. 1808-92, a. 4; D. 1038-2005, a. 2; D. 988-2012, a. 7; D. 158-2020, a. 5.

5.03. Le salaire est payé par virement bancaire au plus tard le mercredi de chaque semaine ou aux 2 semaines, selon la pratique existante chez l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.03; D. 1808-92, a. 6; D. 158-2020, a. 6.

5.04. Le bulletin de paie prévu à l'article 5.05 est remis à la demande du salarié par courrier électronique. À défaut, celui-ci est envoyé par la poste au domicile du salarié ou distribué sur les lieux du travail, en autant qu'il soit remis au salarié dans une enveloppe cachetée afin de protéger les renseignements personnels du salarié. Seuls les représentants de l'employeur dont l'exercice de leurs fonctions le requiert peuvent avoir accès aux renseignements personnels du salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.04; D. 1808-92, a. 6; D. 988-2012, a. 8; D. 158-2020, a. 7.

5.05. L'employeur remet au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant les mentions suivantes :

- a) le nom de l'employeur;
- b) le nom du salarié;
- c) l'identification de l'emploi du salarié;
- d) la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- e) le nombre d'heures payées au taux applicable durant les heures de la semaine normale de travail;
- f) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) le taux du salaire;
- i) le montant du salaire brut;
- j) la nature et le montant des déductions opérées;
- k) le montant du salaire net versé au salarié;
- l) le nombre d'heures dans la banque de congés du salarié.
- m) la date d'embauche du salarié;

Entrée en vigueur : 1^{er} novembre 2023

n) le montant de la contribution de l'employeur au régime enregistré d'épargne-retraite collectif pendant la période et le cumulatif de cette contribution durant l'année civile;

o) le montant de la contribution volontaire du salarié au régime enregistré d'épargne-retraite collectif ayant été prélevé par l'employeur pendant la période et le cumulatif de cette contribution durant l'année civile.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.05; D. 1755-87, a. 3; D. 158-2020, a. 8.

5.06. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.06; D. 158-2020, a. 9.

5.07. 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 indiqué sur le bulletin de paie.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.07.

5.08. 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.08.

5.09. 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 ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié et pour une fin spécifique mentionnée à 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 5.09; D. 1808-92, a. 7; D. 736-2005, a. 5.

Entrée en vigueur : 1^{er} novembre 2023

SECTION 5.1.00 RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIF

5.1.01. Le régime enregistré d'épargne-retraite collectif est administré par le Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.02. L'employeur doit, dès le premier jour d'embauche, faire remplir, dater et signer par le salarié le formulaire d'adhésion au régime enregistré d'épargne-retraite collectif fourni par le Comité paritaire.

Il incombe à l'employeur de demander au Comité paritaire de renouveler leur provision de formulaires en temps opportun.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.03. La contribution obligatoire de l'employeur au régime enregistré d'épargne-retraite collectif est de :

1° cinq cents (0,05 \$) l'heure payée à compter du 1^{er} novembre 2023;

2° dix cents (0,10 \$) l'heure payée à compter du 1^{er} novembre 2024;

3° vingt cents (0,20 \$) l'heure payée à compter du 1^{er} novembre 2025.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.04. Le montant de la contribution obligatoire de l'employeur au régime enregistré d'épargne-retraite collectif est applicable dès la première heure travaillée du salarié.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.05. L'employeur doit retenir sur le salaire du salarié la contribution volontaire de celui-ci dès qu'il reçoit un écrit à cet effet. Le salarié ne peut cesser sa contribution ou en modifier le montant plus d'une fois par année.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.06. L'employeur doit transmettre au Comité paritaire, au plus tard le quinzième jour de chaque mois, sa contribution au régime enregistré d'épargne-retraite collectif pour le mois qui précède ainsi que toute contribution volontaire du salarié, s'il y a lieu.

D. 158-2020, a. 10.

5.1.07. Les articles 5.1.01 à 5.1.06 ne s'appliquent pas au salarié ayant atteint l'âge de 71 ans. Par contre, la contribution prévue à l'article 5.1.03 doit être ajoutée au taux horaire du salarié.

D. 158-2020, a. 10.

SECTION 6.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

6.01. Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé, conformément à la Loi sur la fête nationale (chapitre F-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.01; D. 1808-92, a. 8.

6.02. Le salarié habituel a droit annuellement à 10 jours fériés, chômés et payés, choisis parmi les suivants : le 1^{er} janvier, le 2 janvier ou le 31 décembre, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, le lundi qui précède le 25 mai, le 1^{er} juillet, la fête du Travail, l'Action de Grâce, le 25 décembre, le 24 ou le 26 décembre et un autre jour férié choisi par l'employeur, entre le 22 décembre et le 5 janvier.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.02; D. 382-84, a. 2; D. 1755-87, a. 4; D. 736-2005, a. 6; D. 988-2012, a. 9; D. 158-2020, a. 11.

6.03. Un congé mobile payé, par année, est accordé pour le salarié qui a au moins 12 mois de service continu; ce congé mobile annuel est pris à une date convenue entre le salarié et l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.03; D. 382-84, a. 2; D. 1755-87, a. 4.

6.04. Par entente mutuelle entre l'employeur et le salarié, l'observation d'un des jours chômés prévus aux articles 6.02 et 6.03, peut être reportée à un autre jour dans les 30 jours civils qui précèdent ou qui suivent ce jour.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.04.

6.05. L'indemnité afférente à chacun des jours chômés prévus aux articles 6.02 et 6.03 est rémunérée de la façon suivante :

a) Le paiement dû au salarié pour le congé chômé payé est égal au paiement de la journée auquel le salarié aurait eu droit s'il avait travaillé ce jour-là;

b) Malgré le paragraphe a, lors d'un jour chômé, le salarié qui y a droit et dont les heures de travail sont étalées sur moins de 5 jours par semaine reçoit la rémunération ci-après prévue : 20 % du salaire gagné à la paie qui précède le congé férié. Le pourcentage sera de 10 % dans le cas où la paie est au 2 semaines.

Le salarié peut renoncer à prendre congé un jour chômé si le fait de travailler ce jour chômé n'engendre pas une majoration de salaire de 50 %.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.05; D. 736-2005, a. 7; D. 988-2012, a. 10; D. 158-2020, a. 12.

6.06. Le salarié habituel a droit à l'indemnité afférente aux jours chômés prévue à l'article 6.05, et ce, à la condition qu'il travaille ou qu'il soit disposé à travailler le jour ouvrable qui précède le jour chômé et le jour ouvrable suivant; cette condition ne s'applique pas lorsque l'absence du salarié est due à l'un des motifs suivants :

a) le salarié obtient l'autorisation préalable de s'absenter;

b) le salarié est mis à pied le jour ouvrable qui précède le jour chômé ou le jour ouvrable suivant;

c) le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de moins de 5 jours. L'employeur se réserve le droit de demander au salarié un certificat médical pour justifier son absence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.06; D. 1808-92, a. 9; D. 99-96, a. 3; D. 736-2005, a. 8; D. 988-2012, a. 11; D. 158-2020, a. 13.

6.07. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.07; D. 736-2005, a. 9.

6.08. Lorsqu'un des jours chômés prévus aux articles 6.02 et 6.03 tombe un jour non ouvrable, l'observation en est reportée à un jour ouvrable compris dans les 30 jours civils qui précèdent ou qui suivent ce jour.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.08.

6.09. Lorsqu'un des jours chômés prévus aux articles 6.02 et 6.03 tombe durant le congé annuel d'un salarié, l'employeur verse à ce dernier l'indemnité afférente à laquelle il peut avoir droit ou ajoute une journée à son congé annuel.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 6.09.

6.10. Le salarié à l'essai a droit aux jours fériés, chômés et payés suivants : le 1^{er} janvier, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, le lundi qui précède le 25 mai, le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet, la fête du Travail, l'Action de Grâce, le 25 décembre.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 12; D. 158-2020, a. 14.

6.11. Pour chaque jour férié et chômé prévu à l'article 6.10, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

D. 736-2005, a. 10.

6.12. Si un salarié à l'essai doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 6.10, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 6.11 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les 30 jours civils qui précèdent ou qui suivent ce jour.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 13; D. 158-2020, a. 14.

6.13. Si un salarié n'ayant pas complété 320 heures travaillées dans l'entreprise est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 6.10, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 6.11 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 14.

6.14. Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié à l'essai 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.

D. 736-2005, a. 10; D. 988-2012, a. 15; D. 158-2020, a. 14.

SECTION 7.00 CONGÉS ANNUELS PAYÉS

7.01. La période de référence s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.01.

7.02. Le salarié qui, au terme de la période de référence, justifie de moins de 320 heures travaillées dans l'entreprise, 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 10 jours. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4 % du salaire brut du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.02; D. 592-89, a. 6; D. 1808-92, a. 10; D. 99-96, a. 4; D. 988-2012, a. 16.

7.02.1. Le salarié qui, au terme de la période de référence, justifie de 320 heures travaillées et plus dans l'entreprise, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour et demi pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède 15 jours. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6 % du salaire brut du salarié durant la période de référence.

D. 592-89, a. 7; D. 1808-92, a. 10; D. 99-96, a. 4; D. 988-2012, a. 17.

7.03. Le salarié qui, au terme de la période de référence, justifie d'un an de service continu chez son employeur a droit à un congé annuel d'une durée de 3 semaines dont 2 semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6 % du salaire brut du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.03; D. 1808-92, a. 10; D. 99-96, a. 4.

7.03.1. Le salarié qui, au terme de la période de référence, justifie de 3 ans de service continu chez son employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 3 semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6 % du salaire brut du salarié pendant la période de référence.

D. 158-2020, a. 15.

7.04. Le salarié qui, au terme de la période de référence, justifie de 10 ans de service continu, reçoit un congé annuel dont la durée est de 4 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8 % du salaire brut du salarié durant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.04; D. 382-84, a. 3; D. 1808-92, a. 11; D. 99-96, a. 4.

Entrée en vigueur : 1^{er} mai 2023

7.04.1. Le salarié qui, au terme de la période de référence, justifie de 33 ans de service continu a droit à un congé annuel dont la durée est de 5 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 10 % du salaire brut du salarié durant la période de référence.

D. 158-2020, a. 16.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.05.

7.06. Le salarié qui a droit à plus de 2 semaines de congé annuel peut, après en avoir fait la demande par écrit à l'employeur, renoncer à la partie de son congé qui excède 2 semaines. Dans ce cas, il doit recevoir son indemnité complète de congé annuel avant son départ en congé.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.06; D. 1808-92, a. 12; D. 99-96, a. 5; D. 988-2012, a. 18.

7.07. Si un salarié est absent du travail pour un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ou en congé de maternité ou de paternité durant la période de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 2, 3, 4 ou 5 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé par 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 peut 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.07; D. 1808-92, a. 13; D. 988-2012, a. 19; D. 158-2020, a. 17.

Note: *En ce qui concerne l'indemnité équivalente à 5 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné pour le salarié qui bénéficie d'un congé annuel d'une durée de 5 semaines, cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} mai 2023*

7.08. L'indemnité de congé annuel est versée à un salarié par virement bancaire selon le cycle de paie habituel de l'employeur.

Dans le cas où le salarié fractionne son congé annuel, il peut, s'il le désire, recevoir par virement bancaire à chaque période de congé choisie, l'indemnité à laquelle il a droit pour la durée de chacune de ces périodes.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.08; D. 1808-92, a. 14; D. 988-2012, a. 20; D. 158-2020, a. 18.

7.09. Le congé annuel est exigible dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence.

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 ou d'accident 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.

Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.09; D. 736-2005, a. 11.

7.10. Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il touche l'indemnité afférente aux congés acquis avant le 1^{er} mai précédent, s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 7.10.

SECTION 8.00 CONGÉS POUR MALADIE, ACCIDENT, OBLIGATIONS FAMILIALES ET RAISONS PERSONNELLES

8.01. Le salarié habituel acquiert un crédit d'heures pour congés équivalent à 2,31 % des heures payées incluant les congés annuels, les jours fériés, les congés pour cause de maladie, d'accident, pour des obligations familiales ou des raisons personnelles ainsi que les heures supplémentaires pour chaque mois de service chez son employeur. Le crédit d'heures est calculé en nombre d'heures à la fin de chaque mois de service.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.01; D. 2280-84, a. 1; D. 1808-92, a. 15; D. 1038-2005, a. 3; D. 988-2012, a. 21; D. 158-2020, a. 20.

8.02. (*Périmé*).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.02.

8.03. Le 31 octobre de chaque année, l'employeur établit le total des crédits d'heures de congés accumulés de chaque salarié.

L'employeur paie au salarié l'excédant de 2 % du crédit d'heures de congés accumulés, et ce, au plus tard le 10 décembre de chaque année, au taux horaire courant du salarié.

Les crédits d'heures de congés accumulés qui n'ont pas été rémunérés en vertu du deuxième alinéa sont cumulatifs d'année en année.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.03; D. 2280-84, a. 2; D. 1808-92, a. 16; D. 99-96, a. 6; D. 1381-99, a. 7; D. 1038-2005, a. 4; D. 988-2012, a. 22; D. 158-2020, a. 21.

8.03.1. L'employeur paie, à l'exception d'une démission ou d'un congédiement, la totalité des crédits d'heures de congés accumulés par le salarié :

1° dont le lien d'emploi est rompu en raison d'une mise à pied de plus de 13 mois;

2° ayant subi une mise à pied sans aucune possibilité d'occuper un emploi dans un rayon situé à plus de 35 kilomètres de son domicile;

3° quittant son emploi pour la retraite.

D. 988-2012, a. 23; D. 158-2020, a. 22.

8.04. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.04; D. 2280-84, a. 3.

8.05. Le congé de maladie avec salaire s'applique à compter de la première journée de maladie.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.05; D. 2280-84, a. 4; D. 1808-92, a. 15.

8.06. Pour avoir droit au paiement d'un jour d'absence pour maladie, le salarié doit aviser son employeur de cette absence dès le premier jour de son absence, à moins d'en être empêché par des circonstances hors de son contrôle.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.06; D. 2280-84, a. 4.

8.07. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 8.07; D. 1808-92, a. 17; D. 158-2020, a. 23.

8.08. Un salarié peut utiliser ses jours de congés accumulés, sur approbation de l'employeur, pour combler un manque de travail occasionné par une panne électrique ou un incendie survenant au lieu de travail du salarié.

D. 1808-92, a. 18; D. 158-2020, a. 24.

8.09. Le salarié qui justifie de 3 mois de service continu peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour l'un des motifs prévus à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), notamment pour cause de maladie, d'accident ou s'il est victime de violence conjugale ou à caractère sexuel.

Le premier alinéa ne s'applique pas à un accident couvert par 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. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

D. 158-2020, a. 25.

8.10. Le salarié qui justifie de 3 mois de service continu peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour obligations familiales, conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

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

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.

D. 158-2020, a. 25.

8.11. Les deux premières journées de congé prises annuellement par un salarié à l'essai qui justifie de 3 mois de service continu pour l'un des motifs prévus aux articles 8.09 ou 8.10 sont rémunérées selon la formule suivante : 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Le salaire payé sera débité des crédits d'heures pour congés accumulés du salarié. Si les crédits sont insuffisants ou à zéro, le salarié les rembourse à même ses crédits subséquents d'heures pour congés accumulés.

D. 158-2020, a. 25

8.12. Au 1^{er} janvier de chaque année, le salarié habituel justifiant de 3 mois de service continu n'ayant pas de crédits d'heures de congés accumulés et qui doit s'absenter pour l'un des motifs prévus aux articles 8.09 ou 8.10 sera rémunéré par l'employeur pour les 2 premières journées d'absence prises pour l'un ou l'autre de ces motifs, selon la formule de calcul prévue à l'article 8.11.

D. 158-2020, a. 25

SECTION 9.00

REPOS ET LES CONGÉS DIVERS

9.01. 1° L'employeur accorde au salarié une période sans salaire pour le repas, d'une durée maximale d'une heure. Le salarié est rémunéré pour sa période de repas lorsqu'il ne peut pas quitter les lieux du travail et lorsque celle-ci ne peut être reportée;

1.1° Lorsque 12 heures de travail consécutives sont requises par l'employeur, le salarié a droit à une période rémunérée de 30 minutes pour le repas;

2° (*paragraphe abrogé*);

3° l'employeur accorde au salarié une période rémunérée de repos de 15 minutes au-delà d'une période de 3 h 45 de travail et une deuxième période rémunérée de repos de 15 minutes au-delà d'une période de 6 h 45 de travail.

La comptabilisation de la période de travail s'effectue par jour ou par quart de travail selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié;

4° aux fins du présent article, le travailleur est présumé travailler durant un nombre d'heures égal au nombre d'heures pour lequel il est payé.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.01; D. 2280-84, a. 5; D. 1808-92, a. 15; D. 99-96, a. 7; D. 1381-99, a. 8; D. 736-2005, a. 12; D. 988-2012, a. 24; D. 158-2020, a. 26.

9.02. À l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, le salarié peut s'absenter du travail 5 jours ouvrables sans réduction de salaire. Il peut également s'absenter pour une période additionnelle d'au plus une semaine sans salaire à cette occasion.

Si le décès survient par suicide ou résulte d'un acte criminel, le salarié peut bénéficier des dispositions des articles 79.11, 79.12 et 79.15 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.02; D. 1808-92, a. 19; D. 736-2005, a. 13; D. 988-2012, a. 25.

9.03. À l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: mère, père, frère, sœur, le salarié peut s'absenter du travail 3 jours sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter 3 autres journées sans salaire à cette occasion.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.03; D. 1808-92, a. 19; D. 736-2005, a. 14; D. 988-2012, a. 26.

9.04. À l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: beau-père, belle-mère, belle-sœur, beau-frère, grand-père, grand-mère, le salarié peut s'absenter du travail un jour sans réduction de salaire. Il peut aussi s'absenter 3 autres journées sans salaire à cette occasion.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.04; D. 1808-92, a. 19; D. 736-2005, a. 15; D. 988-2012, a. 27.

9.05. Le salarié peut s'absenter de son travail une journée sans réduction de salaire, lors du décès d'un de ses petits-enfants, de son gendre ou de sa bru. Il peut aussi s'absenter une autre journée, sans salaire, à cette occasion.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.05; D. 1808-92, a. 19; D. 99-96, a. 8; D. 988-2012, a. 28.

9.05.1. (*Remplacé*).

D. 1808-92, a. 19; D. 99-96, a. 8.

9.05.2. Pour l'application des articles 9.02 à 9.05, le droit du salarié de s'absenter peut être exercé à partir du décès ou des funérailles, mais sans excéder la période suivante en tenant compte des conditions particulières :

1° au-delà de la semaine suivant le jour des funérailles lorsque le décès ou les funérailles ont lieu à l'intérieur du pays. Toutefois, le salarié peut conserver, sur présentation d'une pièce justificative, 2 jours de congé afin d'assister à l'inhumation, à la crémation ou à la mise en charnière du corps du défunt. Le salarié doit informer son employeur de son congé dès que la date est connue;

2° au-delà de 30 jours suivant la date du décès lorsque celui-ci ou les funérailles ont lieu à l'extérieur du pays.

Advenant un décès pour lequel le salarié peut bénéficier d'un congé en vertu des articles 9.02 à 9.05 durant son congé annuel, à moins d'entente entre le salarié et l'employeur sur la reprise du congé à une date ultérieure, le congé annuel du salarié doit être prolongé d'une période équivalente au congé auquel il a droit.

D. 158-2020, a. 27.

9.06. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.06; D. 99-96, a. 8; D. 988-2012, a. 29.

9.07. Le salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile. Il peut aussi s'absenter pendant 4 autres journées, sans réduction de salaire, en utilisant les jours de congé annuel prévus aux articles 7.02 à 7.04, ou les jours de congé prévus à l'article 8.01 qu'il a à son crédit.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 9.07; D. 1808-92, a. 20; D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 16; D. 158-2020, a. 28.

9.08. Le salarié peut 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, de son frère, de sa sœur ou d'un enfant de son conjoint.

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

D. 1755-87, a. 5; D. 1808-92, a. 20; D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 17.

9.09. Le salarié peut s'absenter du travail pendant 5 journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les 2 premières journées d'absence sont rémunérées.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié.

Le salarié qui ne s'est pas absenté lors de la naissance ou de l'adoption de l'enfant peut le faire lors de son baptême.

Un des 3 jours non rémunérés d'un tel congé peut, au choix du salarié, être remplacé par 1 jour du congé annuel prévu aux articles 7.02 à 7.04 ou par 1 jour de congé prévu à l'article 8.01 qu'il a à son crédit.

D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 18; D. 158-2020, a. 29.

9.10. Le salarié a droit à 1 journée d'absence additionnelle pour chacune des occasions prévues aux articles 9.02 à 9.09, s'il doit se déplacer à plus de 175 km de son domicile.

Cette journée d'absence additionnelle est rémunérée dans le cas prévu aux articles 9.02 à 9.05, 9.07 et 9.09 et elle est non rémunérée dans le cas prévu aux articles 9.06 et 9.08.

D. 99-96, a. 8.

9.11. (*Abrogé.*)

D. 99-96, a. 8; D. 736-2005, a. 19; D. 158-2020, a. 30.

9.12. Dans les cas visés aux articles 9.02 à 9.07 et 9.09, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

D. 99-96, a. 8; D. 158-2020, a. 31.

9.13. Le salarié peut, à l'occasion de son déménagement, utiliser 1 jour de congé prévu à l'article 8.01 qu'il a à son crédit, et ce, une seule fois par année.

D. 99-96, a. 8; D. 158-2020, a. 32.

SECTION 10.00 CONGÉ DE MATERNITÉ

10.01. Une salariée a droit à un congé de maternité, conformément à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 10.01; D. 1808-92, a. 21.

SECTION 11.00 AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED

11.01. Préavis : 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 de nullité absolue, 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 11.01; D. 1808-92, a. 22; D. 736-2005, a. 20.

11.02. L'article 11.01 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 de force majeure.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 11.02; D. 1808-92, a. 22.

11.03. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 11.01 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 11.03; D. 1808-92, a. 22.

SECTION 12.00 UNIFORMES ET ACCESSOIRES

12.01. Lorsque l'employeur rend obligatoire le port d'un uniforme ou d'un vêtement particulier, il fournit gratuitement ces derniers au salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 12.01; D. 1808-92, a. 23.

12.02. Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, ce dernier remet à l'employeur tout uniforme ou vêtement particulier qui lui a été fourni.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 12.02.

12.03. L'employeur défraye le coût des chaussures de sécurité lorsque le client de l'employeur en exige le port sur les lieux du travail, jusqu'à concurrence d'un montant de 100,00 \$ annuellement.

Ce montant est augmenté de 2,00 \$ le 1^{er} novembre de chaque année, jusqu'à l'expiration du décret.

D. 99-96, a. 9; D. 988-2012, a. 30; D. 158-2020, a. 33.

12.04. L'employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers secours dont le contenu est conforme au Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins (chapitre A-3.001, r. 10), si une telle trousse n'est pas déjà accessible dans l'établissement. Cette trousse de premiers secours doit être disponible en tout temps sur les lieux du travail et les salariés doivent être informés de son emplacement.

D. 99-96, a. 9; D. 158-2020, a. 34.

SECTION 12.1.00 DISPOSITION DIVERSE

12.1.01. L'employeur ne peut exiger, directement ou indirectement, de se faire rembourser par un salarié le coût de tout document ou certificat qu'il exige ou qui est exigé par un tiers après son embauche.

D. 158-2020, a. 35.

SECTION 13.00 DURÉE

13.01. Le décret demeure en vigueur jusqu'au 1^{er} novembre 2025. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que la partie patronale ou la partie syndicale ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et à toute autre partie contractante au cours du mois de juillet de l'année 2025, ou au cours du mois de juillet de toute année subséquente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40, a. 13.01; D. 382-84, a. 4; D. 1755-87, a. 6; D. 907-88, a. 1; D. 1156-88, a. 1; D. 66-89, a. 1; D. 592-89, a. 9; D. 1808-92, a. 24; D. 99-96, a. 10; D. 1381-99, a. 9; D. 1038-2005, a. 5; D. 988-2012, a. 31; D. 158-2020, a. 36.

ANNEXE I (a. 2.01)

RÉGION 01 — BAS-SAINT-LAURENT

Municipalité régionale de comté de Kamouraska

Kamouraska, La Pocatière, Mont-Carmel, Rivière-Ouelle, Saint-Alexandre-de-Kamouraska, Saint-André, Saint-Bruno-de-Kamouraska, Saint-Denis, Sainte-Anne-de-la-Pocatière, Sainte-Hélène, Saint-Gabriel-Lalemant, Saint-Germain, Saint-Joseph-de-Kamouraska, Saint-Onésime-d'Ixworth, Saint-Pacôme, Saint-Pascal, Saint-Philippe-de-Néri.

Municipalité régionale de comté de La Matapédia

Albertville, Amqui, Causapsal, Lac-au-Saumon, Saint-Alexandre-des-Lacs, Saint-Cléophas, Saint-Damase, Sainte-Florence, Sainte-Irène, Saint-Léon-le-Grand, Sainte-Marguerite, Saint-Moïse, Saint-Noël, Saint-Tharcisius, Saint-Vianney, Saint-Zénon-du-Lac-Humqui, Sayabec, Val-Brillant.

Municipalité régionale de comté de La Mitis

Grand-Métis, La Rédemption, Les Hauteurs, Métis-sur-Mer, Mont-Joli, Padoue, Price, Sainte-Angèle-de-Mérici, Saint-Charles-Garnier, Saint-Donat, Sainte-Flavie, Saint-Gabriel-de-Rimouski, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Joseph-de-Lepage, Sainte-Luce, Saint-Octave-de-Métis.

Municipalité régionale de comté des Basques

Notre-Dame-des-Neiges, Saint-Clément, Saint-Éloi, Sainte-Françoise, Saint-Guy, Saint-Jean-de-Dieu, Saint-Mathieu-de-Rioux, Saint-Médard, Sainte-Rita, Saint-Simon, Trois-Pistoles.

Municipalité régionale de comté de La Matanie

Baie-des-Sables, Grosses-Roches, Les Méchins, Matane, Saint-Adelme, Sainte-Félicité, Saint-Jean-de-Cherbourg, Saint-Léandre, Sainte-Paule, Saint-René-de-Matane, Saint-Ulric.

Municipalité régionale de comté de Rimouski-Neigette

Esprit-Saint, La Trinité-des-Monts, Rimouski, Saint-Anaclet-de-Lessard, Saint-Eugène-de-Ladrière, Saint-Fabien, Saint-Marcellin, Saint-Narcisse-de-Rimouski, Saint-Valérien.

Municipalité régionale de comté de Rivière-du-Loup

Cacouna, L'Isle-Verte, Notre-Dame-des-Sept-Douleurs, Notre-Dame-du-Portage, Rivière-du-Loup, Saint-Antonin, Saint-Arsène, Saint-Cyprien, Saint-Épiphane, Saint-François-Xavier-de-Viger, Saint-Hubert-de-Rivière-du-Loup, Saint-Modeste, Saint-Paul-de-la-Croix.

Municipalité régionale de comté de Témiscouata

Auclair, Biencourt, Dégelis, Lac-des-Aigles, Lejeune, Packington, Pohénégamook, Rivière-Bleue, Saint-Athanase, Saint-Elzéar-de-Témiscouata, Saint-Eusèbe, Saint-Honoré-de-Témiscouata, Saint-Jean-de-la-Lande, Saint-Juste-du-Lac, Saint-Louis-du-Ha! Ha!, Saint-Marc-du-Lac-Long, Saint-Michel-du-Squatec, Saint-Pierre-de-Lamy; Témiscouata-sur-le-Lac.

RÉGION 02 — SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN**Hors municipalité régionale de comté**

Saguenay.

Municipalité régionale de comté du Lac-Saint-Jean-Est

Alma, Desbiens, Hébertville, Hébertville-Station, Labrecque, Lamarche, L'Ascension-de-Notre-Seigneur, Métabetchouan—Lac-à-la-Croix, Saint-Bruno, Saint-Gédéon, Saint-Henri-de-Taillon, Saint-Ludger-de-Milot, Sainte-Monique, Saint-Nazaire.

Municipalité régionale de comté du Domaine-du-Roy

Chambord, Lac-Bouchette, La Doré, Robertval, Saint-André-du-Lac-Saint-Jean, Saint-Félicien, Saint-François-de-Sales, Sainte-Hedwidge, Saint-Prime.

Municipalité régionale de comté du Fjord-du-Saguenay

Bégin, Ferland-et-Boileau, L'Anse-Saint-Jean, Larouche, Petit-Saguenay, Rivière-Éternité, Saint-Ambroise, Saint-Charles-de-Bourget, Saint-David-de-Falardeau, Saint-Félix-d'Otis, Saint-Fulgence, Saint-Honoré, Sainte-Rose-du-Nord.

Municipalité régionale de comté de Maria-Chapdelaine

Albanel, Dolbeau-Mistassini, Girardville, Normandin, Notre-Dame-de-Lorette, Péribonka, Saint-Augustin, Saint-Edmond, Saint-Eugène-d'Argentenay, Sainte-Jeanne-d'Arc, Saint-Stanislas, Saint-Thomas-Didyme.

RÉGION 03 — CAPITALE-NATIONALE**Hors municipalité régionale de comté**

L'Ancienne-Lorette, Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures.

Municipalité régionale de comté de Charlevoix

Baie-Saint-Paul, Les Éboulements, L'Île-aux-Coudres, Petite-Rivière-Saint-François, Saint-Hilarion, Saint-Urbain.

Municipalité régionale de comté de Charlevoix-Est

Baie-Sainte-Catherine, Clermont, La Malbaie, Notre-Dame-des-Monts, Saint-Aimé-des-Lacs, Saint-Irénée, Saint-Siméon.

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-Louis-de-Gonzague-du-Cap-Tourmente, Saint-Tite-des-Caps.

Municipalité régionale de comté de La Jacques-Cartier

Fossambault-sur-le-Lac, Lac-Beauport, Lac-Delage, Lac-Saint-Joseph, Sainte-Brigitte-de-Laval, Sainte-Catherine-de-la-Jacques-Cartier, Saint-Gabriel-de-Valcartier, Shannon, Stoneham-et-Tewkesbury.

Municipalité régionale de comté de L'Île-d'Orléans

Sainte-Famille, Saint-François-de-L'Île-d'Orléans, Saint-Jean-de-L'Île-d'Orléans, Saint-Laurent-de-L'Île-d'Orléans, Sainte-Pétronille, Saint-Pierre-de-L'Île-d'Orléans.

Municipalité régionale de comté de Portneuf

Cap-Santé, Deschambault-Grondines, Donnacona, Lac-Sergent, Neuville, Pont-Rouge, Portneuf, Rivière-à-Pierre, Saint-Alban, Saint-Basile, Saint-Casimir, Sainte-Christine-d'Auvergne, Saint-Gilbert, Saint-Léonard-de-Portneuf, Saint-Marc-des-Carières, Saint-Raymond, Saint-Thuribe, Saint-Ubalde.

RÉGION ADMINISTRATIVE 04 — MAURICIE**Municipalité régionale de comté de Mékinac**

Hérouxville, Lac-aux-Sables.

RÉGION ADMINISTRATIVE 05 — ESTRIE**Hors municipalité régionale de comté**

Sherbrooke.

Municipalité régionale de comté des Sources

Asbestos, Danville, Saint-Adrien, Saint-Camille, Saint-Georges-de-Windsor, Saint-Joseph-de-Ham-Sud, Wotton.

Municipalité régionale de comté de Coaticook

Barnston-Ouest, Coaticook, Compton, Dixville, East Hereford, Martinville, Saint-Edwidge-de-Clifton, Saint-Herménégilde, Saint-Malo, Saint-Venant-de-Paquette, Stanstead-Est, Waterville.

Municipalité régionale de comté du Granit

Audet, Courcelles, Frontenac, Lac-Drolet, Lac-Mégantic, Lambton, Marston, Milan, Nantes, Notre-Dame-des-Bois, Piopolis, Saint-Augustin-de-Woburn, Sainte-Cécile-de-Whitton, Saint-Ludger, Saint-Robert-Bellarmin, Saint-Romain, Stornoway, Stratford, Val-Racine.

Municipalité régionale de comté du Haut-Saint-François

Ascot Corner, Bury, Chartierville, Cookshire-Eaton, Dudswell, East Angus, Hampden, La Patrie, Lingwick, Saint-Isidore-de-Clifton, Scotstown, Weedon, Westbury.

Municipalité régionale de comté du Val-Saint-François

Cleveland, Kingsbury, Richmond, Saint-Claude, Saint-Denis-de-Brompton, Saint-François-Xavier-de-Brompton, Stoke, Ulverton, Val-Joli, Windsor.

Municipalité régionale de comté de Memphrémagog

Ayer's Cliff, Hatley, Hatley, Magog, North Hatley, Ogden, Orford, Sainte-Catherine-de-Hatley, ville et canton de Stanstead.

RÉGION 08 — ABITIBI-TÉMISCAMINGUE**Hors municipalité régionale de comté**

Rouyn-Noranda.

Municipalité régionale de comté d'Abitibi

Amos, Barraute, Berry, Champneuf, La Corne, La Morandière, La Motte, Landrienne, Launay, Preissac, Rochebaucourt, Saint-Dominique-du-Rosaire, Sainte-Gertrude-Manneville, Saint-Félix-de-Dalquier, Saint-Marc-de-Figuery, Saint-Mathieu-d'Harricana, Trécesson.

Municipalité régionale de comté d'Abitibi-Ouest

Authier, Authier-Nord, Chazel, Clermont, Clerval, Duparquet, Dupuy, Gallichan, La Reine, La Sarre, Macamic, Normétal, Palmarolle, Poularies, Rapide-Danseur, Roquemaure, Sainte-Germaine-Boulé, Sainte-Hélène-de-Mancebourg, Saint-Lambert, Taschereau, Val-Saint-Gilles.

Municipalité régionale de comté de Témiscamingue

Béarn, Belleterre, Duhamel-Ouest, Fugèreville, Guérin, Kipawa, Laforce, Latulipe-et-Gaboury, Laverlochère-Angliers, Lorrainville, Moffet, Nédelec, Notre-Dame-du-Nord, Rémigny, Saint-Bruno-de-Guigues, Saint-Édouard-de-Fabre, Saint-Eugène-de-Guigues, Témiscaming, Ville-Marie.

Municipalité régionale de comté de Vallée-de-l'Or

Belcourt, Malartic, Rivière-Héva, ville et paroisse de Senneterre, Val-d'Or.

RÉGION 09 — CÔTE-NORD**Hors municipalité régionale de comté**

Blanc-Sablon, Bonne-Espérance, Côte-Nord-du-Golfe-du-Saint-Laurent, Gros-Mécatina, Saint-Augustin.

Municipalité régionale de comté de Caniapiscau

Fermont, Schefferville.

Municipalité régionale de comté de La Haute-Côte-Nord

Bergeronnes, Colombier, Forestville, Les Escoumins, Longue-Rive, Portneuf-sur-Mer, Sacré-Cœur, Tadoussac.

Municipalité régionale de comté de Manicouagan

Baie-Comeau, Baie-Trinité, Chute-aux-Outardes, Franquelin, Godbout, Pointe-aux-Outardes, Pointe-Label, Raguenaud.

Municipalité régionale de comté de Minganie

Aguanish, Baie-Johan-Beetz, Havre-Saint-Pierre, L'Île-d'Anticosti, Longue-Pointe-de-Mingan, Natashquan, Rivière-au-Tonnerre, Rivière-Saint-Jean.

Municipalité régionale de comté de Sept-Rivières

Port-Cartier, Sept-Îles.

RÉGION 10 — NORD-DU-QUÉBEC**Hors municipalité régionale de comté**

Chapais, Chibougamau, Lebel-sur-Quévillon, Matagami.

RÉGION 11 — GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE**Hors municipalité régionale de comté**

Les Îles-de-la-Madeleine.

Municipalité régionale de comté d'Avignon

Carleton-sur-Mer, Escuminac, L'Ascension-de-Patapédia, Maria, Matapédia, Nouvelle, Pointe-à-la-Croix, Ristigouche-Partie-Sud-Est, Saint-Alexis-de-Matapédia, Saint-André-de-Restigouche, Saint-François-d'Assise.

Municipalité régionale de comté de Bonaventure

Bonaventure, Caplan, Cascapédia, Hope, Hope Town, New Carlisle, New-Richmond, Paspébiac, Saint-Alphonse, Saint-Elzéar, Saint-Godefroi, Saint-Siméon, Shigawake.

Municipalité régionale de comté de La Haute-Gaspésie

Cap-Chat, La Martre, Marsoui, Mont-Saint-Pierre, Rivière-à-Claude, Sainte-Anne-des-Monts, Sainte-Madeleine-de-la-Rivière-Madeleine, Saint-Maxime-du-Mont-Louis.

Municipalité régionale de comté de La Côte-de-Gaspé

Cloridorme, Gaspé, Grande-Vallée, Murdochville, Petite-Vallée.

Municipalité régionale de comté du Rocher-Percé

Chandler, Grande-Rivière, Percé, Port-Daniel-Gascon, Sainte-Thérèse-de-Gaspé.

RÉGION 12 — CHAUDIÈRE-APPALACHES**Hors municipalité régionale de comté**

Lévis.

Municipalité régionale de comté de Beauce-Sartigan

Lac-Poulin, La Guadeloupe, Notre-Dame-des-Pins, Saint-Benoît-Labre, Saint-Côme-Linière, Saint-Éphrem-de-Beauce, Saint-Évariste-de-Forsyth, Saint-Gédéon-de-Beauce, Saint-Georges, Saint-Hilaire-de-Dorset, Saint-Honoré-de-Shenley, Saint-Martin, Saint-Philibert, Saint-René, Saint-Simon-les-Mines, Saint-Théophile.

Municipalité régionale de comté de Bellechasse

Armagh, Beaumont, Honfleur, La Durantaye, Notre-Dame-Auxiliatrice-de-Buckland, Saint-Anselme, Saint-Charles-de-Bellechasse, Saint-Damien-de-Buckland, Sainte-Claire, Saint-Gervais, Saint-Henri, Saint-Lazare-de-Bellechasse, Saint-Léon-de-Standon, Saint-Malachie, Saint-Michel-de-Bellechasse, Saint-Nazaire-de-Dorchester, Saint-Nérée, Saint-Philémon, Saint-Raphaël, Saint-Vallier.

Municipalité régionale de comté des Appalaches

Adstock, Beaulac-Garthby, ville et paroisse de Disraeli, East-Broughton, Irlande, Kinnear's Mills, Sacré-Cœur-de-Jésus, Saint-Adrien-d'Irlande, Sainte-Clotilde-de-Beauce, Saint-Fortunat, Saint-Jacques-de-Leeds, Saint-Jacques-le-Majeur-de-Wolfestown, Saint-Jean-de-Brébeuf, Saint-Joseph-de-Coleraine, Saint-Julien, Saint-Pierre-de-Broughton, Sainte-Praxède, Thetford-Mines.

Municipalité régionale de comté de La Nouvelle-Beauce

Frampton, Saint-Bernard, Saint-Elzéar, Sainte-Hénédine, Saint-Isidore, Sainte-Marguerite, Sainte-Marie, Saints-Anges, Scott, Vallée-Jonction.

Municipalité régionale de comté des Etchemins

Lac-Etchemin, Sainte-Aurélie, Saint-Benjamin, Saint-Camille-de-Lellis, Saint-Cyprien, Sainte-Justine, Saint-Louis-de-Gonzague, Saint-Luc-de-Bellechasse, Saint-Magloire, Saint-Prosper, Sainte-Rose-de-Watford, Sainte-Sabine, Saint-Zacharie.

Municipalité régionale de comté de L'Islet

L'Islet, Saint-Adalbert, Saint-Aubert, Saint-Cyrille-de-Lessard, Saint-Damase-de-L'Islet, Sainte-Félicité, Saint-Jean-Port-Joli, Sainte-Louise, Sainte-Perpétue, Saint-Marcel, Saint-Omer, Saint-Pamphile, Saint-Roch-des-Aulnaies, Tourville.

Municipalité régionale de comté de Lotbinière

Dosquet, Laurier-Station, Leclercville, Lotbinière, Notre-Dame-du-Sacré-Cœur-d'Issoudun, Saint-Agapit, Sainte-Agathe-de-Lotbinière, Saint-Antoine-de-Tilly, Saint-Apollinaire, Sainte-Croix, Saint-Édouard-de-Lotbinière, Saint-Flavien, Saint-Gilles, Saint-Janvier-de-Joly, Saint-Narcisse-de-Beaurivage, Saint-Patrice-de-Beaurivage, Saint-Sylvestre, Val-Alain.

Municipalité régionale de comté de Montmagny

Berthier-sur-Mer, Cap-Saint-Ignace, Lac-Frontière, Montmagny, Notre-Dame-du-Rosaire, Saint-Antoine-de-l'Isle-aux-Grues, Sainte-Apolline-de-Patton, Sainte-Euphémie-sur-Rivière-du-Sud, Saint-Fabien-de-Panet, Saint-François-de-la-Rivière-du-Sud, Saint-Just-de-Bretenières, Sainte-Lucie-de-Beaugard, Saint-Paul-de-Montminy, Saint-Pierre-de-la-Rivière-du-Sud.

Municipalité régionale de comté de Robert-Cliche

Beauceville, Saint-Alfred, Saint-Frédéric, Saint-Joseph-de-Beauce, Saint-Joseph-des-Érables, Saint-Jules, Saint-Odilon-de-Cranbourne, Saint-Séverin, Saint-Victor, Tring-Jonction.

RÉGION 17 — CENTRE-DU-QUÉBEC**Municipalité régionale de comté d'Arthabaska**

Chesterville, Ham-Nord, Kingsey Falls, Notre-Dame-de-Ham, Saint-Albert, Sainte-Clotilde-de-Horton, Saint-Christophe-d'Arthabaska, Sainte-Élisabeth-de-Warwick, Saint-Louis-de-Blandford, Saint-Norbert-d'Arthabaska, Saint-Rosaire, Sainte-Séraphine, Saint-Valère, Saints-Martyrs-Canadiens, Tingwick, Victoriaville, Warwick.

Municipalité régionale de comté de Bécancour

Deschailons-sur-Saint-Laurent, Fortierville, Manseau, Parisville, Sainte-Cécile-de-Lévrard, Sainte-Françoise, Sainte-Marie-de-Blandford, Saint-Pierre-les-Becquets, Sainte-Sophie-de-Lévrard.

Municipalité régionale de comté de Drummond

Drummondville, Durham-Sud, L'Avenir, Lefebvre, paroisse et village de Notre-Dame-du-Bon-Conseil, Saint-Cyrille-de-Wendover, Saint-Edmond-de-Grantham, Saint-Eugène, Saint-Félix-de-Kingsey, Saint-Germain-de-Grantham, Saint-Lucien, Saint-Majorique-de-Grantham, Wickham.

Municipalité régionale de comté de L'Érable

Inverness, Lyster, ville et paroisse de Plessisville, Princeville, Saint-Ferdinand, Saint-Pierre-Baptiste, Villeroy.

D. 1381-99, a. 10; D. 1038-2005, a. 6; D. 158-2020, a. 37.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40
 D. 382-84, 1984 G.O. 2, 1257
 D. 2280-84, 1984 G.O. 2, 5186
 D. 1755-87, 1987 G.O. 2, 6647
 D. 907-88, 1988 G.O. 2, 3319
 D. 1156-88, 1988 G.O. 2, 4506
 D. 66-89, 1989 G.O. 2, 691
 D. 592-89, 1989 G.O. 2, 2315
 L.Q. 1989, c. 38, a. 319
 D. 1629-91, 1991 G.O. 2, 6781
 D. 1808-92, 1992 G.O. 2, 7164
 D. 887-95, 1995 G.O. 2, 2862
 D. 99-96, 1996 G.O. 2, 1389 et 2003
 D. 757-98, 1998 G.O. 2, 3067
 D. 1381-99, 1999 G.O. 2, 6216
 D. 736-2005, 2005 G.O. 2, 4616
 D. 1038-2005, 2005 G.O. 2, 6448
 D. 988-2012, 2012 G.O. 2, 4957
 D. 1190-2013, 2013 G.O. 2, 5123
 D. 964-2014, 2014 G.O. 2, 4097
 D. 158-2020, 2020 G.O. 2, 1015

AVIS CONCERNANT LE TOTAL DES HEURES DE CONGÉS ACCUMULÉS AU 31 OCTOBRE DE CHAQUE ANNÉE

(conformément à l'article 8.03 du décret de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec)

Date :

Nom de l'entreprise :

Nom de l'employé :

**Calcul : 2.31 % du salaire brut du 1^{er} novembre de l'année précédente au 31 octobre de l'année
en cour divisé par le taux horaire = les heures accumulées pour l'année courante**

Crédit des heures de congés accumulés au 31 octobre de l'année
courante + banque d'heures de l'année précédente. _____ heures

Diviser par le nombre d'heures travaillées par jour _____ heures

Égale le nombre de jours de congés accumulés _____ jours

Moins maximum de 5 jours de congés accumulés en banque
(art. 8.03) _____ jours

Excédent des jours payables _____ jours

Multiplier par le nombre d'heures travaillées par jour _____ heures

Total des heures de congés excédentaires _____ heures

Multiplier par le taux horaire courant du salarié _____ heure

Montant dû au salarié
(payable au plus tard le 10 décembre de chaque année) – _____ \$
(art. 8.03)

ANNEXE DE L'ÉDITEUR COMPLÈMENT D'INFORMATION

La présente annexe regroupe des extraits de la *Loi sur les décrets de convention collective* (chapitre D-2) touchant particulièrement le personnel d'entretien d'édifices publics.

Extraits [...]

12. Il est interdit de payer un salaire inférieur à celui que fixe le décret. Malgré toute stipulation ou entente à l'effet contraire et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a droit de recevoir le salaire fixé par le décret.

S. R. 1964, c. 143, a. 12; 1984, c. 45, a. 12.

[...]

14. Tout employeur professionnel ou tout entrepreneur qui contracte avec un sous-entrepreneur ou sous-traitant, directement ou par intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur ou sous-traitant et tout intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi, un règlement ou un décret et des prélèvements dus à un comité.

Cette solidarité prend fin six mois après la fin des travaux exécutés par ce sous-entrepreneur ou ce sous-traitant, à moins que le salarié n'ait déposé, auprès du comité, une plainte relative à son salaire, qu'une action civile n'ait été intentée, ou qu'un avis n'ait été transmis par le comité suivant l'article 28.1 avant l'expiration de ce délai.

S. R. 1964, c. 143, a. 14; 1996, c. 71, a. 14.

[...]

30. Tout employeur qui, sans raison valable, dont la preuve lui incombe, congédie, suspend ou déplace un salarié,

a) à l'occasion d'un renseignement fourni aux représentants d'un comité et ayant trait à une convention, à un décret, à un règlement ou à une infraction aux dispositions de la présente loi,

b) à l'occasion d'une plainte, d'une dénonciation ou d'un constat d'infraction à ce sujet ou d'un témoignage dans une poursuite ou requête s'y rapportant,

c) dans l'intention de le réengager à un emploi inférieur et d'éviter ainsi les dispositions du décret en payant un salaire moindre,—

commet une infraction et est passible d'une amende de 200 \$ à 500 \$ et, en cas de récidive, d'une amende de 500 \$ à 3 000 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 39; 1984, c. 45, a. 22; 1990, c. 4, a. 371; 1992, c. 61, a. 256.

[...]

31. Tout salarié congédié en violation de l'article 30, ou dans le but de l'obliger à accepter une classification comportant un salaire moindre que celui qu'il reçoit, a droit de réclamer de celui qui l'employait, trois mois de salaire, à titre de dommages-intérêts punitifs. La preuve que le salarié n'est pas dans les conditions prévues pour réclamer ce droit incombe à celui qui l'employait.

S. R. 1964, c. 143, a. 40; 1984, c. 45, a. 23; 1996, c. 71, a. 28.

[...]

33. Tout employeur professionnel qui ne tient pas le système d'enregistrement, le registre ou la liste de paye obligatoires, tout employeur ou salarié qui refuse ou néglige de fournir aux représentants d'un comité les renseignements prévus au paragraphe e de l'article 22, en la manière y prescrite, ou ne leur accorde pas sur demande, ou retarde à leur accorder, l'accès au lieu du travail, au registre, au système d'enregistrement ou à la liste de paye ou autres documents, tel que prévu audit paragraphe, ou moleste, ou incommode, ou injurie lesdits représentants dans l'exercice de leurs fonctions, ou autrement met obstacle à tel exercice,—

commet une infraction et est passible d'une amende de 200 \$ à 500 \$ et, en cas de récidive, d'une amende de 500 \$ à 3 000 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 42; 1984, c. 45, a. 24; 1990, c. 4, a. 372.

34. Quiconque, sciemment, détruit, altère ou falsifie un registre, une liste de paye, le système d'enregistrement ou un document ayant trait à l'application d'un décret, transmet sciemment quelque renseignement ou rapport faux ou inexact, ou attribue à l'emploi d'un salarié une fausse désignation pour payer un salaire inférieur, commet une infraction et est passible d'une amende de pas moins de 200 \$ mais n'excédant pas 500 \$ pour la première infraction, et d'une amende de pas moins de 500 \$ mais n'excédant pas 3 000 \$ pour toute récidive.

S. R. 1964, c. 143, a. 43; 1984, c. 45, a. 25; 1990, c. 4, a. 377.

[...]

36. Quiconque, au moyen d'avantages ayant une valeur pécuniaire, accorde ou accepte une remise en réduction du salaire rendu obligatoire, ou participe à une semblable remise, commet une infraction et est passible d'une amende de 50 \$ à 200 \$ et, en cas de récidive, d'une amende de 200 \$ à 500 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 45; 1984, c. 45, a. 27; 1990, c. 4, a. 374.

[...]

38. Quiconque viole un décret, un règlement rendu obligatoire ou une disposition de la présente loi, dans un cas non prévu aux articles précédents, commet une infraction et est passible d'une amende de 50 \$ à 200 \$ et, en cas de récidive, d'une amende de 200 \$ à 500 \$.

S. R. 1964, c. 143, a. 47; 1984, c. 45, a. 28; 1990, c. 4, a. 375; 1996, c. 71, a. 31.

[...]

45. Après la réception d'une réclamation du comité, un employeur professionnel ne peut acquitter valablement les sommes faisant l'objet de cette réclamation qu'en en faisant remise au comité.

La somme due au salarié porte intérêt, à compter de la réclamation, au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002).

S. R. 1964, c. 143, a. 54; 1996, c. 71, a. 34; 2010, c. 31, a. 175.

[...]



Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec

Loi sur les décrets de convention collective
(L.R.Q., c. D-2, a. 22, par. i)

Gazette officielle du Québec
26 décembre 1985, 117^e année, n° 56, p. 6992

- 1.** Le présent règlement s'applique aux personnes assujetties au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec (R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 40).
- 2.** L'employeur professionnel doit verser au Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics de la région de Québec une somme équivalant à 0.50 % de sa liste de paie pour les salariés assujettis au décret.
- 3.** Le salarié doit verser au comité paritaire une somme équivalant à 0.50 % de sa rémunération.
- 4.** 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 sommes payables par lui-même et par ses salariés, en même temps qu'il produit son rapport mensuel au comité paritaire.

- 5.** Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 1986.



Avis d'approbation de règlements spéciaux

Gazette officielle du Québec
19 avril 1969, 101^e année, n° 16, p. 2347

L'honorable Maurice Bellemare, ministre du Travail et de la Main-d'œuvre, donne avis par les présentes, conformément aux dispositions de la Loi des décrets de convention collective (S.R.Q. 1964, chapitre 143), que, par l'arrêté en conseil numéro 1026 du 2 avril 1969, les règlements spéciaux suivants adoptés par le Comité paritaire de l'Entretien d'édifices publics région de Québec, constitué pour assurer l'observance du décret numéro 385 du 14 février 1969, ont été approuvés et ajoutés à la constitution et aux règlements généraux dudit comité paritaire, déjà approuvés par l'arrêté en conseil numéro 712 du 19 mars 1969 :

«20. *Tenue du registre* : Conformément au paragraphe «g» de l'article 20 de la Loi, le comité paritaire rend obligatoire pour tout employeur professionnel régi par le décret numéro 385 du 14 février 1969 et ses modifications ultérieures, la tenue d'un registre où sont indiqués les nom, prénoms et adresse de chaque salarié à son emploi, sa qualification ou classification, l'heure précise à laquelle le travail a été commencé, a été interrompu, repris et achevé chaque jour, la nature de tel travail et le salaire payé, avec mention du mode et de l'époque de paiement, ainsi que tous autres renseignements jugés utiles à l'application du décret.

21. *Rapport mensuel* : Conformément au paragraphe «h» de l'article 20 de la Loi, le Comité paritaire oblige tout employeur professionnel régi par le décret numéro 385 du 14 février 1969 et ses modifications ultérieures, à lui transmettre un rapport mensuel par écrit, signé par lui-même ou par une personne responsable à son emploi, sur lequel doivent être indiqués les nom, prénoms et adresse de chaque salarié à son emploi, sa qualification ou classification, le nombre d'heures de travail régulières ou supplémentaires effectuées chaque semaine, la nature de ce travail et le salaire payé. Ledit rapport doit être transmis au comité paritaire le ou avant le 15 de chaque mois et doit couvrir le mois précédent. L'employeur professionnel peut obtenir du comité paritaire les formules nécessaires pour la préparation dudit rapport.

Le sous-ministre du Travail et de la Main-d'œuvre,
DONAT QUIMPER

Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre,
Québec, le 19 avril 1969

ANNEXE DE L'ÉDITEUR COMPLÉMENT D'INFORMATION

La présente annexe regroupe des extraits de la *Loi sur les normes du travail* (chapitre N-1.1).

Extraits [...]

79.1. 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.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (chapitre A-3.001).

2002, c. 80, a. 27; 2007, c. 36, a. 5; 2010, c. 38, a. 7; 2018, c. 21, a. 17.

[...]

79.7. 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 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 deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

2002, c. 80, a. 29; 2018, c. 21, a. 21.

[...]

79.11. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 26.

79.12. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 27.

[...]

79.15. La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 29.

[...]



100%



Pages intérieures imprimées sur papier Rolland Enviro100, contenant 100 % de fibres recyclées postconsommation et fabriqué à partir d'énergie biogaz.