Mis à jour le 4 mars 2026
Version administrative
Ceci n’est pas une version officielle

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

chapitre D-2, r.15

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 mentionnées ci-dessous 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:

L'Association des entrepreneurs de services d'édifices Québec Inc.;

et, d'autre part:

Union des employés et employées de service, section locale 800;

pour les employeurs, les artisans et les salariés des emplois visés, suivant les conditions décrites à la Gazette officielle du Québec du 11 décembre 1974;

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 les objections formulées ont été appréciées conformément à la Loi;

ATTENDU QUE les prescriptions de la Loi ont été dûment suivies en ce qui touche la publication des avis;

IL EST ORDONNÉ, en conséquence, sur la recommandation 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39; D. 1810-89, a. 1.

SECTION 1.00 INTERPRÉTATION

1.01. Dans ce décret, les expressions suivantes désignent:

a) «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 centres de la petite enfance et autres services de garde à l'enfance (chapitre C-8.2), une clinique, une maison de convalescence, une maison de refuge ou autres établissements pour nécessiteux, une bibliothèque, une maison de la culture, un musée, un centre d'expositions, un centre d'interprétation du patrimoine, une église, une chapelle, un couvent, un monastère, un noviciat, une salle de spectacle, un cinéma, un théâtre, un café, 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 atelier, une manufacture, un entrepôt, un édifice gouvernemental, un bureau, un édifice à bureaux, une banque, une caisse, un magasin, un centre commercial, un tunnel, une gare, un terminus de transport aérien, maritime, ferroviaire ou routier,

Version non officielle

une maison à plusieurs appartements ou logements et tout autre lieu semblable à un des édifices mentionnés dans ce paragraphe ou utilisés comme tel;

b) «salarié permanent»: le salarié qui a effectué 280 heures de travail pour son employeur.

Le salarié repris au service de l'employeur et qui n'avait pas acquis sa permanence, complète les heures manquantes.

c) «travail d'entretien»: les travaux de lavage, de nettoyage, de balayage ou autres travaux analogues exécutés à l'intérieur ou à l'extérieur d'un édifice public;

d) «travaux de classe A»: les travaux lourds d'entretien ménager tels 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, l'enlèvement des taches sur le sol avec une vadrouille mouillée de plus de 340,2 g et un seau de plus de 12 litres, le lavage des tapis, l'enlèvement des ordures et du contenu des bacs de recyclage de plus de 11,34 kg et l'époussetage des endroits non accessibles du sol;

e) «travaux de classe 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 et moins, le lavage des luminaires et des taches sur les murs et sur les sols avec une vadrouille mouillée de 340,2 g ou moins et un seau de 12 litres 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;

f) «travaux de classe C»: le lavage de vitres et des surfaces intérieures et extérieures des édifices 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 fenêtres;

g) «jour de travail»: jour où le salarié est normalement appelé au travail;

h) «employeur professionnel»: un employeur qui a à son emploi 1 ou des salariés visés par le champ d'application du décret;

i) «employeur»: toute personne, société ou association qui fait exécuter un travail d'entretien par un salarié;

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;

k) «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.

l) «Comité paritaire»: Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 1.01; D. 275-82, a. 1; D. 1810-89, a. 2; D. 262-94, a. 1; Erratum, 1994 G.O. 2, 1649; D. 1382-99, a. 1; D. 1436-2001, a. 1; D. 736-2005, a. 1; D. 352-2006, a. 1; D. 1097-2011, a. 1.

SECTION 2.00 CHAMP D'APPLICATION

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 2.01; D. 1842-82, a. 1; D. 1382-99, a. 2.

2.02. **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;

Version non officielle

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. 39, a. 2.02; D. 1382-99, a. 2.

2.03. **Exclusions**: Le 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 avec le propriétaire, le locataire ou le gestionnaire d'un édifice public et qui exécute, seul ou avec son conjoint, les enfants de l'un ou de l'autre, son père, sa mère, le père ou la mère de son conjoint, du travail d'entretien d'édifices publics pour son propre avantage;

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 concierge résidant d'une maison à plusieurs appartements ou logements ou d'une copropriété;

7° 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;

8° 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. 39, a. 2.03; D. 867-83, a. 1; D. 1810-89, a. 3; D. 262-94, a. 2; D. 1077-94, a. 1; D. 1382-99, a. 2; D. 1097-2011, a. 2; D. 1190-2013, a. 1; D. 964-2014, a. 1.

SECTION 3.00 DURÉE DU TRAVAIL

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

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° l'étalement n'a pas pour but d'éluder le paiement des heures supplémentaires;

2° il a obtenu l'accord du salarié concerné;

3° l'étalement a pour effet d'accorder au salarié un bénéfice d'une nature autre pour compenser la perte du paiement des heures supplémentaires;

4° la moyenne des heures de travail est équivalente à celle prévue à la semaine normale de travail;

5° les heures de travail sont étalées sur une base d'un maximum de 4 semaines;

6° Une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la semaine normale de travail;

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.

Version non officielle

Une période d'étalement peut être modifiée par l'employeur aux mêmes conditions que celles prévues au deuxième alinéa.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 3.01; D. 275-82, a. 2; D. 2526-85, a. 1; D. 1382-99, a. 3; D. 1436-2001, a. 2. D. 200-2026, a.1

3.02. Tout travail exécuté à la demande de l'employeur en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire effectivement payé à un salarié, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 3.02; D. 262-94, a. 3; D. 1382-99, a. 3.

3.03. L'employeur doit aviser par écrit le Comité paritaire du jour où débute la semaine de travail dans son entreprise.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 3.03; D. 1382-99, a. 4.

3.04. Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est contraint de demeurer sur les lieux du travail en attendant que l'établissement soit déverrouillé.

Le premier alinéa ne s'applique pas à la période de repas prévue à l'article 4.01.

D. 1382-99, a. 5.

3.05. Un salarié est réputé être au travail 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.

D. 1382-99, a. 5.

3.06. Un salarié est réputé être au travail 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.

Un salarié est réputé être au travail durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Un salarié est réputé être au travail durant la préparation du matériel requis pour l'exécution des travaux.

D 1382-99, a. 5; D. 736-2005, a. 2; D. 352-2006, a. 2.

3.07. Le salarié réputé être au travail pendant les périodes prévues aux articles 3.04 à 3.06 et à l'article 4.03, a droit au salaire correspondant à celui qui lui est versé pour le travail d'entretien exécuté.

3.08. Le salarié qui, après avoir quitté les lieux du travail, est rappelé après ses heures normales de travail à la demande expresse de son employeur, a droit à une majoration de 50% du salaire horaire qui lui est effectivement payé, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

L'indemnité minimale pour les heures effectuées à la suite de ce rappel doit être égale à 4 heures de son salaire horaire qui lui est effectivement payé.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 5.01; D. 1382-99, a. 8. D. 200-2026, a.2

3.09. Le salarié appelé au travail un jour férié, chômé et payé a droit à une indemnité minimale égale à 4 heures du salaire qui lui est effectivement payé, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire. Il a également droit au paiement de l'indemnité afférente au jour férié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 5.02; D. 262-94, a. 6; D. 1382-99, a. 8. D. 200-2026, a.3

3.10. Le salarié qui se présente au travail dans le cours normal de son emploi sans avoir été préalablement avisé de ne pas le faire a droit à une indemnité minimale égale à 4 heures du salaire horaire qui lui est effectivement payé, à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Dans le cas où le salarié effectue habituellement un nombre d'heures inférieur à 4 heures, l'indemnité payable correspond aux heures habituellement effectuées.

Version non officielle

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 5.03; D. 262-94, a. 7; D. 1382-99, a. 8. D. 200-2026, a.4

SECTION 4.00 PAUSES

4.01. Après avoir effectué 5 heures consécutives de travail, le salarié peut exiger une pause non rémunérée, pour le repas, sans que la durée exigible excède 1 heure.

Une telle pause doit toutefois être rémunérée au taux horaire de salaire effectivement payé pour le travail d'entretien exécuté si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail ou lorsque l'employeur affecte un salarié à un travail d'une durée de 12 heures ou plus.

Le salarié qui travaille 12 heures ou plus dans une même journée a droit à une deuxième pause non rémunérée, pour le repas, d'une durée maximale d'une heure. Pour le calcul des heures de travail, les périodes de repas et de repos sont considérées comme du temps travaillé.

Le salarié qui est requis par l'employeur de porter un téléphone cellulaire ou un autre moyen de communication à l'extérieur des lieux du travail n'est pas pour autant réputé être au travail.

Toutefois, le temps consacré par le salarié à répondre à un appel de l'employeur pendant une pause pour le repas est repris à la fin de cette période.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 4.01; D. 1436-2001, a. 3; D. 736-2005, a. 3; D. 1097-2011, a. 3.

4.02. (Remplacé).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 4.02; D. 262-94, a. 4; D. 1382-99, a. 6; D. 1436-2001, a. 3.

4.03. Le salarié a droit, selon le cas:

1° à 2 périodes de repos rémunérées de 15 minutes pour toute période de travail d'une durée de 7 heures;

2° à une période de repos rémunérée de 15 minutes pour toute période de travail d'une durée d'au moins 3 heures et de moins de 7 heures;

3° à une période de repos rémunérée de 15 minutes par période de 3 heures de travail au-delà de 7 heures.

Sous réserve des dispositions d'une convention collective, ces périodes de repos sont prises au moment déterminé par l'employeur.

Le salarié est réputé être au travail durant la période de repos.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 4.03; D. 2526-85, a. 2; D. 262-94, a. 5; D. 1382-99, a. 7; D. 352-2006, a. 3; D. 1097-2011, a. 4.

SECTION 5.00 RAPPELS (Abrogé)

5.01. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 5.01; D. 1382-99, a. 8.

5.02. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 5.02; D. 262-94, a. 6; D. 1382-99, a. 8.

5.03. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 5.03; D. 262-94, a. 7; D. 1382-99, a. 8.

Version non officielle

SECTION 6.00 TAUX DE SALAIRES

6.01. Le salarié reçoit au moins le taux horaire suivant:

1° À compter du 4 mars 2026:
a) Classe A : 23,25 $;
b) Classe B : 23,25 $;
c) Classe C : 23,90 $;
2° À compter du 1er novembre 2026 :
a) Classe A : 23,83 $;
b) Classe B : 23,83 $;
c) Classe C : 24,49 $;

3° À compter du 1er novembre 2027 :
a) Classe A : 24,43$;
b) Classe B : 24,43 $;
c) Classe C : 25,10 $;

4° À compter du 1er novembre 2028 :
a) Classe A : 25,10 $;
b) Classe B : 25,10 $;
c) Classe C : 25,80 $;

5° À compter du 1er novembre 2029 :
a) Classe A : 25,79 $;
b) Classe B : 25,79 $;
c) Classe C : 26,50 $;

6° À compter du 1er novembre 2030 :
a) Classe A : 26,63 $;
b) Classe B : 26,63 $;
c) Classe C : 27,37 $;

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 6.01; D. 275-82, a. 3; D. 2526-85, a. 3; D. 1810-89, a. 4; D. 262-94, a. 8; D. 1382-99, a. 9; D. 1436-2001, a. 4; D. 352-2006, a. 5; D. 1097-2011, a. 5; D. 887-2019, a. 1. D. 200-2026, a.5

6.02. **Chef d'équipe**: Le salarié chargé de voir à la formation d'autres salariés et à la surveillance d'au moins 4 d'entre eux tout en exécutant des travaux d'entretien, a droit à au moins le salaire prévu au présent décret pour son emploi, majoré d'une prime minimale de 2% du taux horaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 6.02; D. 1382-99, a. 10; D. 352-2006, a. 6.

6.03. Lorsqu'un salarié est affecté à des tâches qui entraînent un taux horaire plus élevé que celui de son emploi habituel, il a droit au taux de salaire plus élevé pour les heures ainsi effectuées.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 6.03; D. 1382-99, a. 11.

6.04. Le salarié qui effectue la majorité des heures d'un quart de travail entre minuit et 8 h 00 reçoit, pour chaque heure travaillée, une prime de nuit d'au moins :

1. à compter du 4 mars 2026 : 0,25 $
2. à compter du 1er novembre 2026 : 0,50 $
3. à compter du 1er novembre 2027 : 0,75 $
4. à compter du 1er novembre 2028 : 1,00 $

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 6.04; D. 262-94, a. 9. D. 200-2026, a.6

SECTION 6.100 Régime de retraite collectif

D. 352-2006, a. 7; D. 1097-2011, a. 6.

6.101. Le régime de retraite collectif est administré par le Comité paritaire.

D. 352-2006, a. 7; D. 1097-2011, a. 7.

6.102. Est admissible au régime de retraite collectif le salarié ayant acquis le statut de salarié permanent.

La contribution de l'employeur au régime est de 0,20 $ de l'heure payée au salarié.

Lorsqu'un salarié acquière le statut de salarié permanent, l'employeur contribue au régime pour les heures payées pendant l'acquisition de ce statut.

D. 352-2006, a. 7; D. 1097-2011, a. 8. D. 200-2026, a.7

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

L'employeur doit aussi transmettre au Comité paritaire sa contribution pour les heures payées pendant l'acquisition du statut de salarié permanent au plus tard le 15ème jour du mois qui suit la date d'acquisition de ce statut ainsi que toute contribution volontaire du salarié pour cette période s'il y a lieu.

D. 352-2006, a. 7; D. 1097-2011, a. 9. D. 200-2026, a.8

6.104. Les articles 6.101 à 6.103 ne s'appliquent plus au salarié ayant atteint l'âge de 71 ans. Par contre, la contribution prévue à l'article 6.102 doit être ajoutée au taux horaire du salarié.

D. 1097-2011, a. 10.

6.105. L'employeur doit, dès l'acquisition de la permanence, faire remplir, dater et signer, à ses salariés de moins de 71 ans, le formulaire d'adhésion au régime de 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.

L'employeur doit transmettre, au plus tard le quinzième jour de chaque mois, les formulaires d'adhésion, datés et signés par ses salariés ayant acquis le statut de salariés permanent au cours du mois qui précède.

D. 200-2026, a.9

6.106. L'employeur doit transmettre par écrit au Comité paritaire la date de naissance de chaque salarié à son emploi dans le délai prévu pour la production du rapport mensuel sur lequel le salarié apparaît pour la première fois.

* Malgré l'article 1, l'employeur a jusqu'au 11 décembre 2025 pour transmettre au Comité paritaire la date de naissance des salariés déjà à son emploi pour lesquels il n'a pas déjà transmis cette information.

D. 678-2025

SECTION 7.00 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

7.01. Les jours suivants sont fériés, chômés et payés pour les salariés permanents:

1° a) le 31 décembre ou le 2 janvier, au choix de l'employeur, pour le salarié qui justifie de moins d'un an de service continu;
   b) le 31 décembre et le 2 janvier pour le salarié qui justifie d'un an de service continu;

2° le 1er janvier;

3° le vendredi Saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;

Version non officielle

4° le lundi qui précède le 25 mai;

5° le 24 juin;

6° le 1er juillet;

7° la fête du Travail;

8° la fête de l'Action de Grâces;

9° le 25 décembre;

10° a) le 24 ou le 26 décembre, au choix de l'employeur, pour le salarié qui justifie de moins d'un an de service continu;

b) le 24 et le 26 décembre pour le salarié qui justifie d'un an de service continu.

Le congé compensatoire concernant le jour férié fixé le 24 juin est régi par les dispositions de la Loi sur la fête nationale (chapitre F-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 7.01; D. 275-82, a. 4; D. 262-94, a. 10; D. 1382-99, a. 12; D. 736-2005, a. 4.

7.02. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de travail pour un salarié permanent, l'employeur doit lui verser une indemnité égale au salaire que le salarié permanent recevrait si ce jour n'était pas férié.

Toutefois, après entente écrite entre l'employeur et le salarié permanent, cette indemnité peut être remplacée par un congé compensatoire d'une durée égale à celui-ci. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les 8 semaines précédant ou suivant le jour férié.

Malgré le premier alinéa, lorsque dans le cadre de son horaire régulier le salarié permanent exécute moins de 5 jours de travail par semaine, l'indemnité afférente est égale à 20% du salaire gagné pendant la période de paie précédant le jour férié. Le pourcentage est de 10% si la période de paie est de 2 semaines.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 7.02; D. 275-82, a. 4; D. 262-94, a. 10; D. 1382-99, a. 13; D. 736-2005, a. 5; D. 1097-2011, a. 11.

7.03. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 7.03; D. 262-94, a. 10; D. 1382-99, a. 14.

7.04. Lorsqu'un jour férié ne coïncide pas avec un jour de travail pour un salarié permanent, le congé peut être pris, au choix de l'employeur, le jour de travail précédant ou suivant ce jour férié.

Toutefois, après entente écrite entre l'employeur et le salarié permanent, ce congé peut être pris dans les 8 semaines précédant ou suivant le jour férié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 7.04; D. 262-94, a. 10; D. 1382-99, a. 15; D. 736-2005, a. 6.

7.05. Dans le cas d'un jour férié pour le salarié permanent qui ne coïncide pas avec un jour de travail et qui n'est pas reporté, l'indemnité afférente est égale à 20% du salaire gagné pendant la période de paie qui précède le jour férié. Le pourcentage est de 10% si la période de paie est de 2 semaines.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 7.05; D. 262-94, a. 10; D. 736-2005, a. 7.

7.06. Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié permanent ou celui qui n'est pas permanent doit travailler le dernier jour de travail qui précède le jour férié ainsi que le premier jour de travail qui le suit, sauf:

1° s'il obtient de son employeur la permission préalable de s'absenter pour une période de moins de 15 jours;

2° s'il s'absente moins de 14 jours pour un motif prévu à la section 9.00 du décret ou à la section V.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (chapitre N 1.1) ;

3° s'il est mis à pied pour manque de travail le dernier jour de travail qui précède le jour férié ou le premier jour de travail qui le suit;

4° s'il est mis à pied pour une période n'excédant pas 21 jours au cours de laquelle a eu lieu le jour férié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 7.06; D. 262-94, a. 10; D. 1382-99, a. 16; D. 736-2005, a. 8.

Version non officielle

7.07. Le salarié permanent qui travaille un jour férié, chômé et payé ou le jour de l'observance du jour férié lorsque les articles 7.02 et 7.04 s'appliquent, doit recevoir une majoration de 50% du salaire horaire qui lui est effectivement payé en plus du paiement de l'indemnité afférente au jour férié.

D. 262-94, a. 10; D. 1382-99, a. 17.

7.07.1. Les jours suivants sont fériés, chômés et payés pour les salariés qui ne sont pas permanents:

1° le 1er janvier;

2° le vendredi Saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;

3° le lundi qui précède le 25 mai;

4° le 24 juin;

5° le 1er juillet;

6° la fête du Travail;

7° la fête de l'Action de Grâces;

8° le 25 décembre.

Le congé compensatoire concernant le jour férié fixé le 24 juin est régi par les dispositions de la Loi sur la fête nationale (chapitre F-1.1).

D. 736-2005, a. 9.

7.07.2. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié qui n'est pas permanent 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. 9.

7.07.3. Si un salarié qui n'est pas permanent doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 7.07.1, 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 7.07.2 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les 3 semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective prévoit une période plus longue.

D. 736-2005, a. 9.

7.08. Les articles 7.01 et 7.07.1 ne s'appliquent pas à l'employeur, lié par une convention collective au sens du Code du travail (chapitre C-27), qui accorde à ses salariés au moins le même nombre de jours fériés, chômés et payés que ceux prévus à ces articles, pourvu qu'il transmette au Comité paritaire, avant le 1er mai de chaque année, la liste des jours fériés, chômés et payés qu'il entend accorder, accompagnée d'une copie de sa convention collective.

D. 262-94, a. 10; D. 736-2005, a. 10.

SECTION 8.00 CONGÉS PAYÉS

8.01. La période de référence s'entend de la période de 12 mois commençant le 1er mai de l'année précédente et se terminant le 30 avril de l'année en cours, ou de l'année civile qui précède celle durant laquelle le salarié prend ses congés lorsqu'une telle pratique est courante chez l'employeur ou qu'il en est ainsi convenu par convention collective.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.01.

8.02. Le salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie de moins d'un an de service continu, a droit à un congé d'une durée égale à 1,5 jour par mois de service sans que la durée exigible du congé n'excède 3 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% du salaire total gagné pendant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.02; D. 1810-89, a. 6; D. 262-94, a. 11.

Version non officielle

8.03. Le salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie d'un an de service continu, a droit à un congé de 3 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% du salaire total gagné pendant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.03; D. 1810-89, a. 6; D. 262-94, a. 11.

8.04. Le salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie de 8 ans de service continu, a droit à un congé de 4 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8% du salaire total gagné pendant la période de référence.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.04; D. 1810-89, a. 6; D. 262-94, a. 11; D. 1097-2011, a. 12; D. 887-2019, a. 2. D. 200-2026, a.10

8.04.1 Le salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie de 20 ans de service continu, a droit à un congé de 5 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 10% du salaire total gagné pendant la période de référence.

D. 887-2019, a. 3. D. 200-2026, a.11

8.04.2 Le salarié qui, au terme d'une période de référence, justifie de 30 ans de service continu, a droit à un congé de 6 semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 12% du salaire total gagné pendant la période de référence.

D. 887-2019, a. 3. D. 200-2026, a.12

8.04.3 Si un salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organe ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, s'il est victime de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'un acte criminel ou est en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à 3, 4, 5 ou 6 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée, selon le nombre de semaines auxquelles il a droit. Le salarié visé à l'article 8.02 a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

D. 887-2019, a. 3.

8.05. L'employeur verse au salarié l'indemnité de congé en un seul versement avant son départ en vacances ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire au choix du salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.0.5; D. 1842-82, a. 2; D. 1810-89, a. 6; D. 262-94, a. 11. D. 200-2026, a.13

8.06. Lorsqu'un jour férié tombe durant le congé annuel d'un salarié, ce dernier a droit à l'indemnité afférente à ce jour, conformément à la section 7.00, en plus de l'indemnité afférente à son congé annuel.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.06; D. 262-94, a. 11.

8.07. Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il reçoit l'indemnité afférente aux congés payés acquis durant la dernière période de référence, s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période de référence en cours.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.07; D. 262-94, a. 11.

8.08. Le salarié peut exiger que son congé annuel lui soit accordé entre le 30 avril et le 1er septembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.08; D. 262-94, a. 11.

8.09. Le service continu est interrompu lorsque le salarié:

1° quitte volontairement son emploi;

2° est congédié pour juste motif;

3° est mis à pied pour manque de travail depuis plus de 6 mois;

Version non officielle

4° après avoir été mis à pied pour manque de travail, néglige de se rapporter au travail dans les 48 heures de la réception de son rappel par lettre recommandée ou certifiée de son employeur à sa dernière adresse connue.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.09; D. 262-94, a. 11; D. 1382-99, a. 18.

8.10. Après entente écrite avec l'employeur, le salarié qui a droit à plus de 2 semaines de congé annuel peut renoncer à la partie de son congé qui excède 2 semaines pourvu qu'il reçoive son indemnité intégrale de congé annuel avant son départ en vacances ou à tout autre moment après entente entre le salarié et l'employeur;

À la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, l'employeur doit immédiatement verser au salarié l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié à droit.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.10; D. 262-94, a. 11. D. 200-2026, a.14

8.11. Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de la période 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 l'un des motifs prévus à l'article 8.04.3 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.11; D. 262-94, a. 11; D. 736-2005, a. 11.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 8.12; D. 262-94, a. 11.

SECTION 9.00 CONGÉS SPÉCIAUX

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, sec. 9.00 ; D. 275-82, a. 5 ; D. 262-94, a. 12.

9.01.

1° À l'occasion du décès ou des funérailles d'un membre de sa famille, le salarié permanent a droit aux congés suivants :

a) 5 jours payés, s'il s'agit du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint;
b) 3 jours payés et 2 jours additionnels sans salaire, s'il s'agit du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur;
c) 1 jour payé, s'il s'agit du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son grand-père, de sa grand-mère.
d) 1 jour sans salaire, s'il s'agit de son gendre, de sa bru ou de ses petits-enfants;

2° L'indemnité afférente aux congés payés mentionnés au paragraphe 1 est égale au montant que le salarié reçoit normalement ces jours-là.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 9.01; D. 1810-89, a. 8; D. 262-94, a. 13; D. 1436-2001, a. 5; D. 736-2005, a. 12.

Version non officielle

9.02. Le salarié permanent qui ne peut assister aux funérailles d'un membre de sa famille mentionné à l'article 9.01, à cause de la distance entre son lieu de résidence et l'endroit des funérailles, ne perd pas son droit à ces congés s'il fournit la preuve à son employeur qu'il doit participer à des manifestations traditionnelles de condoléances à la suite de ce décès.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 9.02; D. 1810-89, a. 8.

9.03. Le salarié qui ne peut se prévaloir des articles 9.01 ou 9.02, peut s'absenter du travail;

1° pendant 2 journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter du travail pendant 3 autres journées à cette occasion, mais sans salaire;

2° pendant 1 journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

D. 275-82, a. 6; D. 1810-89, a. 8; D. 262-94, a. 14; D. 736-2005, a. 13.

9.04. Le salarié a droit à 1 jour de congé, chômé et payé, à l'occasion de son mariage ou de son union civile. Il peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

D. 1810-89, a. 8; D. 262-94, a. 15; D. 736-2005, a. 14.

9.05. 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. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Toutefois, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter du travail que pendant 2 journées, sans salaire.

D. 262-94, a. 16; D. 736-2005, a. 15.

9.06. Pour les fins de l'application du présent article, la définition de parent réfère à celle prévue à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

Le 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 à l'exception d'un certificat médical.

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.

Sous réserve des dispositions de la section 12.00, les 2 premières journées de congé pr ises annuellement 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

Version non officielle

supplémentaires, et 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 civile, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 9.09.

D. 262-94, a. 16; D. 736-2005, a. 16. D. 200-2026, a.15

9.07. Une salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme. La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

D. 262-94, a. 16; D. 352-2006, a. 8.

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

D. 262-94, a. 16.

9.09. Le salarié 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).

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 des motifs de cette absence.

Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les 3 premières périodes d'absence d'une durée de 3 journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois.

Sous réserve des dispositions de la section 12.00, le droit prévu au sixième alinéa de l'article 9.06 s'applique de la même manière aux absences autorisées en vertu du présent article. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année civile, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 9.06, dans le cas où les jours de congés accumulés sont insuffisants.

D. 200-2026, a.16

SECTION 10.00 PAIEMENT DU SALAIRE

10.01. Le salaire est versé sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire, à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 2 semaines.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 10.01; D. 262-94, a. 17; D. 736-2005, a. 17; D. 1097-2011, a. 13.

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

1° le nom de l'employeur;
2° le nom du salarié;
3° la date d'embauche du salarié;
4° l'identification de l'emploi du salarié;
5° la date du paiement;
6° la période de travail qui correspond au paiement;
7° le nombre d'heures payées au taux normal;
8° le nombre d'heures supplémentaires payées;
9° l'indemnité afférente versée pour les jours fériés et les congés annuels;
10° le nombre d'heures de congé de maladie payées pendant la période;
11° le cumulatif des congés annuels et de la banque de crédit d'heures de maladie;
12° le taux horaire du salaire ainsi que la nature des primes;

Version non officielle

13° le montant du salaire brut;

14° la nature et le montant des déductions opérées;

15° le montant du salaire net versé au salarié;

16° le montant de la contribution de l'employeur au régime de retraite collectif pendant la période et le cumulatif de cette contribution durant l'année civile;

17° le montant de la contribution volontaire du salarié au régime de retraite collectif ayant été prélevé par l'employeur pendant la période et le cumulatif de cette contribution durant l'année civile.

Dans le cas d'un virement bancaire, le bulletin de paie doit être remis au salarié ou lui être posté dans la semaine qui suit le virement.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 10.02; D. 1810-89, a. 9; D. 262-94, a. 17; D. 1382-99, a. 19; D. 352-2006, a. 9; D. 1097-2011, a. 14. D. 200-2026, a.17

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

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

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, le décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

D. 262-94, a. 17; D. 1097-2011, a. 15.

10.04. Un employeur ne peut exiger d’un salarié une somme d’argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l’entreprise

SECTION 11.00 VÊTEMENTS PARTICULIERS ET ÉQUIPEMENT ADAPTÉ

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, sec. 11.00; D. 1097-2011, a. 16.

11.01. Lorsqu'un employeur exige qu'un salarié porte des vêtements particuliers, il doit les lui fournir. L'employeur ne remplace les vêtements particuliers que si le salarié lui remet ce qu'il a déjà reçu, à défaut de quoi le remplacement est aux frais du salarié.

Lorsque les tâches l’exigent, l’employeur fournit l’équipement adapté, dont les chaussures de protection, les souliers de décapage ou les couvre-chaussures. Il assume les coûts de ces équipements adaptés et les remplace au besoin.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 11.01; D. 1097-2011, a. 17.

11.02. Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il doit retourner les vêtements particuliers et l’équipement adapté qui lui ont été fournis.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 11.02; D. 1436-2001, a. 6; D. 1097-2011, a. 18.

11.03. Le nettoyage et la réparation des vêtements particuliers sont à la charge du salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 11.03; D. 1097-2011, a. 19.

Version non officielle

SECTION 11.100. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

11.101. La durée d'utilisation d'un aspirateur dorsal est limitée à un maximum de 3 heures par jour de travail, sans toutefois excéder plus de 2 heures consécutives. Lorsque la durée d'utilisation d'un aspirateur dorsal excède 2 heures dans le cadre d'un jour de travail, le salarié doit interrompre cette tâche pendant une durée d'au moins soixante minutes consécutives.

SECTION 12.00 CONGÉS DE MALADIE

12.01. Le salarié permanent accumule à chaque période de paie un crédit d'heures de maladie égal à 2,44% des heures payées excluant les vacances.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 12.01; D. 1810-89, a. 10; D. 262-94, a. 18.

12.02. Les crédits d'heures de maladie sont cumulatifs d'année en année. Le 31 octobre de chaque année, l'employeur établit le total des crédits d'heures de maladie de chaque salarié.

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, l'employeur informe le salarié par écrit, avec copie de cet avis au Comité paritaire, indiquant:

1° le total d'heures de congé de maladie au crédit du salarié;

2° le maximum accumulable du salarié;

3° le montant payable des heures excédentaires, s'il y a lieu.

Le salarié qui, au 31 octobre d'une année, a un crédit d'heures de maladie excédant le maximum accumulable, reçoit de l'employeur, au plus tard le 10 décembre, la paie des heures excédentaires à son taux normal.

Pour l'application du présent article, le maximum accumulable est égal à 60% de toutes les heures payées des 4 dernières semaines de travail du salarié précédant le 31 octobre. Dans le cas du salarié dont l'horaire régulier est de 6 jours par semaine, le pourcentage est égal à 50%.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 12.02; D. 1842-82, a. 3; D. 1810-89, a. 10; D. 262-94, a. 18.

12.02.1. Les indemnités payées, en application du sixième alinéa de l'article 9.06 ou du troisième alinéa de l'article 9.09, sont débitées des crédits d'heures de congé accumulés par le salarié dans sa banque.

Toutefois si ces indemnités sont payées au salarié alors qu'il n'a pas encore acquis sa permanence, ou que le solde de sa banque de congés est insuffisant ou nul, celles-ci sont débitées des crédits d'heures accumulés subséquemment par le salarié.

Nonobstant ce qui précède, il est interdit à un employeur d'exiger ou d'obtenir autrement le remboursement des indemnités payées au salarié au courant de l'année, en application du sixième alinéa de l'article 9.06 ou du troisième alinéa de l'article 9.09, alors qu'il n'a pas encore acquis sa permanence, ou que le solde de sa banque de congés est insuffisant ou nul, pour le motif que ces indemnités n'ont pu être remboursées en application du deuxième alinéa du présent article.

12.03. Le congé de maladie avec paie s'applique à la première journée d'une absence pour cause de maladie. L'employeur peut demander un document attestant des motifs de cette absence avant de payer l'indemnité au salarié.

Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les 3 premières périodes d'absence d'une durée de 3 journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois.

L'employeur rembourse au salarié les frais pour l'émission du document sur la paie suivant la remise de la facture à l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 12.03; D. 1842-82, a. 3. D. 200-2026, a. 18

Version non officielle

12.04. Pour avoir droit au paiement des jours de congés de maladie, le salarié doit informer l'employeur de sa maladie dès la première journée de son absence à moins qu'il ne soit victime de circonstances indépendantes de sa volonté.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 12.04.

12.05. L'employeur n'est pas tenu de verser les crédits d'heures de maladie lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, sauf dans les cas suivants :

1. Le salarié est mis à pied pour une période de 6 mois ou plus et il ne bénéficie pas d'un droit de rappel en vertu d'une convention collective;

2. Le salarié est mis à pied, il bénéficie d'un droit de rappel pour une durée de plus de six mois en vertu d'une convention collective et il perd son ancienneté en application des règles prévues à cette convention collective;

3. Le salarié prend sa retraite et un relevé d'emploi indiquant ce motif est émis;

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 12.05; D. 1810-89, a. 12. D. 200-2026, a.19

SECTION 13.00 AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, sec. 13.00 ; D. 262-94, a. 19.

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

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

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ou toute autre loi.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 39, a. 13.01; D. 275-82, a. 7; D. 2526-85, a. 4; D. 262-94, a. 19.

13.02. L'article 13.01 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.

D. 262-94, a. 19.

13.03. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 13.01 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.

D. 262-94, a. 19.

13.04. Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de 6 mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes:

Version non officielle

1° à l'expiration du droit de rappel du salarié;

2° un an après la mise à pied.

Le salarié visé au premier alinéa n'a pas droit à l'indemnité compensatrice:

1° s'il est rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'il travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu à l'article 13.01;

2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

D. 262-94, a. 19.

SECTION 14.00 DURÉE

14.01. Le décret demeure en vigueur jusqu'au 1er novembre 2030. Par la suite, il se renouvelle d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne s'y oppose par un avis écrit au ministre du Travail et à l'autre partie contractante au cours du mois de février de l'année 2030 ou au cours du mois de février de toute année subséquente.

D. 262-94, a. 19; D. 1382-99, a. 20; D. 1436-2001, a. 7; D. 352-2006, a. 10; D. 1097-2011, a. 20; D. 887-2019, a. 4. D. 200-2026, a.20

ANNEXE I

(a. 2.01)

RÉGION ADMINISTRATIVE 04 — MAURICIE

Hors municipalité régionale de comté

La Bostonnais, Lac-Édouard, La Tuque, Shawinigan, Trois-Rivières.

Municipalité régionale de comté des Chenaux

Batiscan, Champlain, Notre-Dame-du-Mont-Carmel, Sainte-Anne-de-la-Pérade, Sainte-Geneviève-de-Batiscan, Saint-Luc-de-Vincennes, Saint-Maurice, Saint-Narcisse, Saint-Prosper, Saint-Stanilas.

Municipalité régionale de comté de Maskinongé

Charette, Louiseville, Maskinongé, Saint-Alexis-des-Monts, Sainte-Angèle-de-Prémont, Saint-Barnabé, Saint-Boniface, Saint-Édouard-de-Maskinongé, Saint-Élie-de-Caxton, Saint-Étienne-des-Grès, Saint-Justin, Saint-Léon-le-Grand, Saint-Mathieu-du-Parc, Saint-Paulin, Saint-Sévère, Sainte-Ursule, Yamachiche.

Municipalité régionale de comté de Mékinac

Grandes-Piles, Notre-Dame-de-Montauban, Saint-Adelphe, Saint-Roch-de-Mékinac, Saint-Séverin, Sainte-Thècle, Saint-Tite, Trois-Rives.

RÉGION ADMINISTRATIVE 05 — ESTRIE

Municipalité régionale de comté du Granit

Saint-Sébastien.

Municipalité régionale de comté du Val-Saint-François

Bonsecours, Lawrenceville, Maricourt, Racine, Sainte-Anne-de-Larochelle, ville et canton de Valcourt.

Municipalité régionale de comté de Memphrémagog

Austin, Bolton-Est, Eastman, Potton, Saint-Benoît-du-Lac, Saint-Étienne-de-Bolton, Stukely-Sud.

RÉGION ADMINISTRATIVE 06 — MONTRÉAL

Hors municipalité régionale de comté

Version non officielle

Baie-D'Urfé, Beaconsfield, Côte-Saint-Luc, Dollard-Des Ormeaux, Dorval, Hampstead, Kirkland, L'Île-Dorval, Montréal, Montréal-Est, Montréal-Ouest, Mont-Royal, Pointe-Claire, Sainte-Anne-de-Bellevue, Senneville et Westmount.

RÉGION ADMINISTRATIVE 07 — OUTAOUAIS

Hors municipalité régionale de comté

Gatineau.

Municipalité régionale de comté des Collines-de-l'Outaouais

Cantley, Chelsea, L'Ange-Gardien, La Pêche, Notre-Dame-de-la-Salette, Pontiac, Val-des-Monts.

Municipalité régionale de comté de La Vallée-de-la-Gatineau

Aumond, Blue Sea, Bois-Franc, Bouchette, Cayamant, Déléage, Denholm, Égan-Sud, Gracefield, Grand-Remous, Kazabazua, Lac-Sainte-Marie, Low, Maniwaki, Messines, Montcerf-Lytton, Sainte-Thérèse-de-la-Gatineau.

Municipalité régionale de comté de Papineau

Boileau, Bowman, Chénéville, Duhamel, Fassett, Lac-des-Plages, Lac-Simon, Lochaber, Lochaber-Partie-Ouest, Mayo, Montebello, Montpellier, Mulgrave-et-Derry, Namur, Notre-Dame-de-Bonsecours, Notre-Dame-de-la-Paix, Papineauville, Plaisance, Ripon, Saint-André-Avellin, Saint-Émile-de-Suffolk, Saint-Sixte, Thurso, Val-des-Bois.

Municipalité régionale de comté de Pontiac

Alleyn-et-Cadwood, Bristol, Bryson, Campbell's Bay, Chischester, Clarendon, Fort-Coulonge, Grand-Calumet, L'Isle-aux-Allumettes, Litchfield, Mansfield-et-Pontefract, Otter Lake, Portage-du-Fort, Rapides-des-Joachims, Shawville, Sheen-Esher-Aberdeen-et-Malakoff, Thorne, Waltham.

RÉGION ADMINISTRATIVE 13 — LAVAL

Municipalité régionale de comté de Laval

Laval.

RÉGION ADMINISTRATIVE 14 — LANAUDIÈRE

Municipalité régionale de comté de D'Autray

Berthierville, Lanoraie, Lavaltrie, La Visitation-de-L'Île-Dupas, Mandeville, Saint-Barthélémy, Saint-Cléophas-de-Brandon, Saint-Cuthbert, Saint-Didace, Sainte-Élisabeth, Saint-Gabriel, Saint-Gabriel-de-Brandon, Sainte-Geneviève-de-Berthier, Saint-Ignace-de-Loyola, Saint-Norbert.

Municipalité régionale de comté de Joliette

Crabtree, Joliette, Notre-Dame-de-Lourdes, Notre-Dame-des-Prairies, Saint-Ambroise-de-Kildare, Saint-Charles-Borromée, Sainte-Mélanie, Saint-Paul, Saint-Pierre, Saint-Thomas.

Municipalité régionale de comté de L'Assomption

Charlemagne, L'Assomption, ville et paroisse de L'Épiphanie, Repentigny, Saint-Sulpice.

Municipalité régionale de comté des Moulins

Mascouche et Terrebonne.

Municipalité régionale de comté de Matawinie

Chertsey, Entrelacs, Notre-Dame-de-la-Merci, Rawdon, Saint-Alphonse-Rodriguez, Sainte-Béatrix, Saint-Côme, Saint-Damien, Saint-Donat, Sainte-Émélie-de-l'Énergie, Saint-Félix-de-Valois, Saint-Jean-de-Matha, Sainte-Marcelline-de-Kildare, Saint-Michel-des-Saints, Saint-Zénon.

Municipalité régionale de comté de Montcalm

Version non officielle

paroisse et village de Saint-Alexis, Saint-Calixte, Saint-Esprit, Saint-Jacques, Sainte-Julienne, Saint-Liguori, Saint-Lin-Laurentides, Sainte-Marie-Salomé, Saint-Roch-de-L'Achigan, Saint-Roch-Ouest.

RÉGION ADMINISTRATIVE 15 — LAURENTIDES

Municipalité régionale de comté d'Antoine-Labelle

Chute-Saint-Philippe, Ferme-Neuve, Kiamika, Lac-des-Écorces, Lac-du-Cerf, Lac-Saguay, Lac-Saint-Paul, La Macaza, L'Ascension, Mont-Laurier, Mont-Saint-Michel, Nominingue, Notre-Dame-de-Pontmain, Notre-Dame-du-Laus, Rivière-Rouge, Saint-Aimé-du-Lac-des-Îles, Sainte-Anne-du-Lac.

Municipalité régionale de comté d'Argenteuil

Brownsburg-Chatham, Gore, Grenville, Grenville-sur-la-Rouge, Harrington, Lachute, Mille-Isles, Saint-André-d'Argenteuil, Wentworth.

Municipalité régionale de comté des Deux-Montagnes

Deux-Montagnes, Oka, Pointe-Calumet, Saint-Eustache, Saint-Joseph-du-Lac, Sainte-Marthe-sur-le-Lac, Saint-Placide.

Municipalité régionale de comté de La Rivière-du-Nord

Prévost, Saint-Colomban, Saint-Hippolyte, Saint-Jérôme, Sainte-Sophie.

Municipalité régionale de comté des Laurentides

Amherst, Arundel, Barkmere, Brébeuf, Huberdeau, Ivry-sur-le-lac, Labelle, La Conception, Lac-Supérieur, Lac-Tremblant-Nord, La Minerve, Lantier, Montcalm, Mont-Tremblant, Sainte-Agathe-des-Monts, Saint-Faustin — Lac Carré, ville et paroisse de Saint-Jovite, Sainte-Lucie-des-Laurentides, Val-David, Val-des-Lacs, Val-Morin.

Municipalité régionale de comté des Pays-d'en-Haut

Estérel, Lac-des-Seize-Îles, Morin-Heights, Piedmont, Sainte-Adèle, Saint-Adolphe-d'Howard, Sainte-Anne-des-Lacs, Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson, Saint-Sauveur, Wentworth-Nord.

Municipalité régionale de comté de Mirabel

Mirabel.

Municipalité régionale de comté de Thérèse-de-Blainville

Blainville, Boisbriand, Bois-des-Filion, Lorraine, Rosemère, Sainte-Anne-des-Plaines, Sainte-Thérèse.

RÉGION ADMINISTRATIVE 16 — MONTÉRÉGIE

Hors municipalité régionale de comté

Boucherville, Brossard, Longueuil, Saint-Bruno-de-Montarville, Saint-Lambert.

Municipalité régionale de comté d'Acton

Acton Vale, Béthanie, Roxton, Roxton Falls, Sainte-Christine, Saint-Nazaire-d'Acton, Saint-Théodore-d'Acton, Upton.

Municipalité régionale de comté de Beauharnois-Salaberry

Beauharnois, Saint-Étienne-de-Beauharnois, Saint-Louis-de-Gonzague, Sainte-Martine, Saint-Stanislas-de-Kostka, Saint-Urbain-Premier, Salaberry-de-Valleyfield.

Municipalité régionale de comté de Brome-Missisquoi

Abercorn, ville et canton de Bedford, Bolton-Ouest, Brigham, Brome, Cowansville, Dunham, East Farnham, Farnham, Frelighsburg, Lac-Brome, Notre-Dame-de-Stanbridge, Saint-Armand, Saint-Ignace-de-Stanbridge, Saint-Pierre-de-Véronne-à-Pike-River, Sainte-Sabine, Stanbridge East, Stanbridge-Station, Sutton.

Municipalité régionale de comté de La Haute-Yamaska

Bromont, Granby, Roxton Pond, Saint-Alphonse, Sainte-Cécile-de-Milton, Saint-Joachim-de-Shefford, Shefford, Warden, Waterloo.

Version non officielle

Municipalité régionale de comté de La Vallée-du-Richelieu

Beloeil, Carignan, Chambly, McMasterville, Mont-Saint-Hilaire, Otterburn Park, Saint-Antoine-sur-Richelieu, Saint-Basile-le-Grand, Saint-Charles-sur-Richelieu, Saint-Denis-sur-Richelieu, Saint-Jean-Baptiste, Saint-Marc-sur-Richelieu, Saint-Mathieu-de-Beloeil.

Municipalité régionale de comté de Lajemmerais

Calixa-Lavallée, Contrecoeur, Saint-Amable, Sainte-Julie, Varennes, Verchères.

Municipalité régionale de comté du Bas-Richelieu

Massueville, Saint-Aimé, Saint-David, Sainte-Anne-de-Sorel, Saint-Gérard-Majella, Saint-Joseph-de-Sorel, Saint-Ours, Saint-Robert, Saint-Roch-de-Richelieu, Sainte-Victoire-de-Sorel, Sorel-Tracy, Yamaska.

Municipalité régionale de comté du Haut-Richelieu

Henryville, Lacolle, Mont-Saint-Grégoire, Noyan, Saint-Alexandre, Sainte-Anne-de-Sabrevois, Saint-Blaise-sur-Richelieu, Sainte-Brigide-d'Iberville, Saint-Georges-de-Clarenceville, Saint-Jean-sur-Richelieu, Saint-Paul-de-l'Île-aux-Noix, Saint-Sébastien, Saint-Valentin, Venise-en-Québec.

Municipalité régionale de comté du Haut-Saint-Laurent

Dundee, Elgin, Franklin, Godmanchester, Havelock, Hinchinbrooke, Howick, Huntingdon, Ormstown, Saint-Anicet, Sainte-Barbe, Saint-Chrysostome, Très-Saint-Sacrement.

Municipalité régionale de comté des Jardins-de-Napierville

Village et canton de Hemmingford, Napierville, Saint-Bernard-de-Lacolle, Sainte-Clothilde-de-Châteauguay, Saint-Cyprien-de-Napierville, Saint-Édouard, Saint-Jacques-le-Mineur, Saint-Michel, Saint-Patrice-de-Sherrington, Saint-Rémi.

Municipalité régionale de comté des Maskoutains

La Présentation, Saint-Barnabé-Sud, Saint-Bernard-de-Michaudville, Saint-Damase, Saint-Dominique, Sainte-Hélène-de-Bagot, Saint-Hugues, Saint-Hyacinthe, Saint-Jude, Saint-Liboire, Saint-Louis, Sainte-Madeleine, Saint-Marcel-de-Richelieu, Sainte-Marie-Madeleine, Saint-Pie, Saint-Simon, Saint-Valérien-de-Milton.

Municipalité régionale de comté de Roussillon

Candiac, Châteauguay, Delson, La Prairie, Léry, Mercier, Saint-Constant, Sainte-Catherine, Saint-Isidore, Saint-Mathieu, Saint-Philippe.

Municipalité régionale de comté de Rouville

Ange-Gardien, Marieville, Richelieu, Rougement, Sainte-Angèle-de-Monnoir, Saint-Césaire, Saint-Mathias-sur-Richelieu, Saint-Paul-d'Abbotsford.

Municipalité régionale de comté de Vaudreuil-Soulanges

Coteau du lac, Hudson, Les Cèdres, Les Coteaux, L'Île-Cadieux, L'Île-Perrot, Notre-Dame-de-L'Île-Perrot, Pincourt, Pointe-des-Cascades, Pointe-Fortune, Rigaud, Rivière-Beaudette, Saint-Clet, Sainte-Justine-de-Newton, Saint-Lazare, Sainte-Marthe, Saint-Polycarpe, Saint-Télesphore, Saint-Zotique, Terrasse-Vaudreuil, Très-Saint-Rédempteur, Vaudreuil-Dorion, Vaudreuil-sur-le-Lac.

RÉGION ADMINISTRATIVE 17 — CENTRE-DU-QUÉBEC

Municipalité régionale de comté d'Arthabaska

Daveluyville, Maddington, Saint-Rémi-de-Tingwick, Saint-Samuel.

Municipalité régionale de comté de Bécancour

Bécancour, Lemieux, Saint-Sylvère.

Municipalité régionale de comté de Drummond

Saint-Bonaventure, Sainte-Brigitte-des-Saults, Saint-Guillaume, Saint-Pie-de-Guire.

Version officielle

Municipalité régionale de comté de L'Érable

Laurierville, Notre-Dame-de-Lourdes, Sainte-Sophie-d'Halifax.

Municipalité régionale de comté de Nicolet-Yamaska

Aston-Jonction, Baie-du-Febvre, Grand-Saint-Esprit, La Visitation-de-Yamaska, Nicolet, Pierreville, village et municipalité de Saint-Célestin, Saint-Elphège, Sainte-Eulalie, Saint-François-du-Lac, Saint-Léonard-d'Aston, Sainte-Monique, Sainte-Perpétue, Saint-Wenceslas, Saint-Zéphirin-de-Courval.

D. 1842-82, a. 4; D. 1578-90, a. 1; Erratum, 1990 G.0. 2, 4397; D. 1382-99, a. 21.

Règlement sur le système d'enregistrement du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal

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

D-1352-87, 1987 G.O. 2, 5696

1. L'employeur professionnel assujetti au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal (R.R.Q., 1981, c.D-2, r.39) doit tenir un système d'enregistrement ou un registre où sont indiqués, pour chacun de ses salariés, ses nom, prénoms, adresse et numéro d'assurance sociale, la nature de son travail, la date de son entrée au service de son employeur et les renseignements suivants, le cas échéant, pour chaque période de paie :

1° le nombre d'heures de travail par jour et, pour chaque jour, l'heure précise à laquelle le travail a été commencé, interrompu, repris et achevé ;

2° le total des heures de travail par semaine ;

3° le nombre d'heures supplémentaires ;

4° le nombre de jours de travail par semaine ;

5° le taux du salaire ;

6° la nature et le montant des primes, indemnités de départ et autres, allocations ou commissions versées ;

7° le montant du salaire brut ;

8° la nature et le montant des déductions opérées ;

9° le montant du salaire net versé au salarié ;

10° la période de travail qui correspond au paiement ;

11° la date du paiement ;

12° l'année de référence ;

13° la durée de ses vacances ;

14° la date de départ pour son congé annuel payé ;

15° la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un jour férié, chômé et payé ou d'un autre jour de congé, y compris les congés compensatoires afférents aux jours fériés, chômés et payés.

D. 1352-87, a. 1.

2. Les renseignements contenus au système d'enregistrement ou au registre se rapportant à une année doivent être conservés durant une période de 3 ans suivant l'année concernée.

D. 1352-87, a. 2.

Version non officielle

3. Le présent règlement remplace le Règlement relatif à la tenue du registre (numéro 2) du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal, approuvé par l'arrêté en conseil 3520-76 du 12 octobre 1976.

D. 1352-87, a. 3.

4. (Omis).

D. 1352-87, a. 4.

Règlement sur le rapport mensuel du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal

D. 1353-87, 1987 G.O. 2, 5698; D. 1027-2011, 2011 G.O. 2, 4597

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

1. L'employeur professionnel assujetti au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal (c. D-2, r. 15) ou le représentant autorisé doit transmettre au siège du comité un rapport mensuel, sur lequel sont indiqués:

1° les noms, prénoms, adresse, numéro d'assurance sociale de chaque salarié à son emploi, sa qualification, la nature de son travail, le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires qu'il a effectuées chaque semaine, le total de ces heures, son taux horaire et le total de ses gains ;

2° les indemnités payées à chaque salarié à titre de congés annuels et de jours fériés payés et toute autre indemnité ou avantage ayant une valeur pécuniaire.

D. 1353-87, a. 1; D. 1027-2011, a. 1

2. Le rapport mensuel est transmis au siège du comité, même dans les cas où aucun travail n'a été effectué, le ou avant le 15 de chaque mois et couvre le mois précédent.

D. 1353-87, a. 2; D. 1027-2011, a. 2

3. Le présent règlement remplace le Règlement relatif au rapport mensuel numéro 3 du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal, adopté par ce comité à son assemblée tenue le 30 juin 1976 et publié le 27 octobre 1976 à la *Gazette officielle du Québec*.

D. 1353-87, a. 3.

4. (Omis).

D. 1353-87, a. 4.

Règlement sur le prélèvement du Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal.

D. 2626-85, 1985 G.O. 2, 6992; D. 673-2001, 2001 G.O. 2, 3574; D. 1025-2011, 2011 G.O. 2, 4595

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

1. Le présent règlement s'applique aux personnes assujetties au Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal (R.R.Q., 1981, c.D-2, r.39).

D. 2626-85, a. 1

Version non officielle

2. L'employeur professionnel doit verser au Comité paritaire de l'entretien d'édifices publics, région de Montréal une somme équivalant à 0,50% de sa liste de paie pour les salariés assujettis au décret.

D. 2626-85, a. 2

3. Le salarié doit verser au Comité paritaire une somme équivalant à 0,50% de sa rémunération.

D. 2626-85, a. 3; D-673-2001, a.1.

4. Abrogé.

D. 2626-85, a. 4; D. 673-2001, a. 2.

5. L'employeur professionnel doit percevoir, à chaque période de paie, au nom du Comité paritaire, le prélèvement imposé à ses salariés au moyen d'une retenue sur le salaire de ces derniers.

L'employeur professionnel doit remettre au Comité paritaire les sommes payables par lui-même et par ses salariés, en même temps qu'il produit son rapport mensuel au Comité paritaire.

Le prélèvement et les contributions au régime de retraite collectif doivent être transmis séparément.

D. 2626-85, a. 5; D. 673-2001, a. 3.

5.1. Les sommes visées à l'article 5 peuvent être perçues par prélèvements automatiques si l'employeur professionnel :

1° autorise son institution financière et le comité paritaire à effectuer des prélèvements sur un seul compte;

2° fournit au comité les coordonnées de ce compte;

3° complète un formulaire d'adhésion au retrait direct sur lequel le comité est désigné comme organisme bénéficiaire.

D. 1025-2011, a. 1.

6. (Omis)

D. 2626-85, a. 6

Version non officielle