

chapitre D-2, r. 1

Décret sur les agents de sécurité

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

(Préambule abrogé).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1; D. 2487-83, a. 1; D. 441-84, a. 2; D. 635-85, a. 1; D. 799-2003, a. 1; D. 345-2005, a. 1; D. 767-2009, a. 1; D. 1127-2013, a. 1.

TABLE DES MATIÈRES

SECTION 0.00	
PARTIES CONTRACTANTES.....	0.01
SECTION 1.00	
INTERPRÉTATION.....	1.01
SECTION 2.00	
CHAMP D'APPLICATION.....	2.01
SECTION 3.00	
DURÉE DU TRAVAIL.....	3.01
SECTION 4.00	
SALAIRES.....	4.01
SECTION 4.1.00	
RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIF.....	4.1.01
SECTION 5.00	
CONGÉ ANNUEL.....	5.01
SECTION 6.00	
JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	6.01
SECTION 7.00	
CONGÉS SOCIAUX.....	7.01
SECTION 8.00	
AUTRES DISPOSITIONS.....	8.01
SECTION 9.00	
DURÉE.....	9.01

ANNEXE I *(Abrogée)*

SECTION 0.00

PARTIES CONTRACTANTES

D. 1127-2013, a. 2.

0.01. Les parties contractantes au présent décret sont les suivantes:

1° pour la partie patronale: Association provinciale des agences de sécurité (A.P.A.S.);

2° pour la partie syndicale: Syndicat des Métallos, section locale 8922 (FTQ).

D. 1127-2013, a. 2; D. 1165-2019, a. 1.

SECTION 1.00

INTERPRÉTATION

1.01. Aux fins d'application du décret, les expressions suivantes désignent:

1° «agence de sécurité»: personne qui exécute ou fait exécuter pour autrui un travail de sécurité prévu au paragraphe 20;

1.1° «agent de sécurité ou agent»: personne qui, pour le compte ou par l'entremise d'une agence de sécurité, effectue un travail de sécurité tel que défini au paragraphe 20;

2° «arme»: arme à feu;

2.1° «brigadier scolaire»: salarié dont la fonction est d'assurer la sécurité des écoliers aux traverses d'écoliers et aux intersections;

2.2° «bureau de l'employeur»: l'adresse des établissements de l'employeur telle qu'inscrite au registre des entreprises;

3° «conjoint»: les personnes:

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et cohabitent;

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

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins 1 an;

3.1° (*paragraphe abrogé*);

4° «prime P-1»: avantage versé à un agent ayant une formation spéciale pour combattre les incendies et qui, à la demande d'un client ou de l'employeur, est membre de son équipe chargée de combattre les incendies;

5° «prime P-2»: avantage versé à un agent ayant comme fonction d'utiliser un radar ou à l'agent qui est autorisé à délivrer des constats d'infraction se rapportant aux infractions relatives au stationnement d'un véhicule ou à celles prévues par toute autre loi ou règlement;

6° «prime P-3»:

a) avantage versé à un agent d'intervention assigné à une institution à vocation exclusivement psychiatrique ou à un département psychiatrique d'une institution à vocation générale et qui, dans l'exercice

normal et habituel de ses fonctions, est appelé à intervenir physiquement auprès des bénéficiaires; cette prime est également versée à l'agent qui accompagne un bénéficiaire lors de ses déplacements;

b) avantage versé à un agent assigné à un lieu de garde tel que défini dans la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents (L.C. 2002, c. 1) et qui, dans l'exercice normal et habituel de ses fonctions, est appelé à intervenir physiquement auprès des bénéficiaires; cette prime est également versée à l'agent qui accompagne un bénéficiaire lors de ses déplacements;

c) avantage versé à un agent ayant comme fonction la garde ou le transport de détenus adultes;

d) avantage versé à un agent qui est assigné dans un établissement de santé et qui, à la demande du client de l'employeur, est appelé à intervenir physiquement auprès de personnes dans l'exercice normal et habituel de ses fonctions;

7° «prime P-4»

a) avantage versé à un agent à qui on demande d'effectuer la tâche de secouriste ou de réanimation cardiorespiratoire (RCR) comme condition d'emploi;

b) avantage versé à un agent à qui on demande d'utiliser un défibrillateur cardiaque comme condition d'emploi;

8° «prime P-5» : avantage versé à un agent affecté à la tâche de signaleur routier, à l'exception de celui régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20);

9° «prime P-6» : avantage versé à un agent travaillant avec une arme;

10° «prime P-7» : avantage versé à un agent ayant besoin d'un abri et qui doit utiliser son automobile à cet effet;

10.1° *(paragraphe abrogé);*

10.2° *(paragraphe abrogé);*

10.3° «prime P-9» : avantage versé à un agent de sécurité à qui on ne fournit pas d'uniforme;

10.4° «prime P-10» : avantage versé à un agent dont le client ou l'employeur exige une attestation de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction;

11° *(paragraphe abrogé);*

12° «salarié de classe A» : salarié qui exécute un travail de sécurité sans qu'une classe supérieure lui soit applicable;

12.1° «salarié de classe A sur appel» : salarié qui exécute un travail de sécurité sans qu'une classe supérieure lui soit applicable mais qui n'a pas d'horaire de travail déterminé;

13° «salarié de classe B» : salarié chargé de diriger ou de surveiller un ou plusieurs salariés de classe A ou de classe B;

14° «salarié permanent A-01» : salarié qui a complété sa période d'essai et qui a réalisé, en prenant en considération les congés prévus au décret et à la loi ainsi que les absences autorisées par l'employeur, en moyenne 30 heures de travail par semaine entre le 1^{er} novembre et le 31 octobre de chaque année ou, si le salarié a été embauché au cours de l'année de référence, depuis sa date d'embauche. Un salarié permanent A-01 est disponible à travailler en tout temps jusqu'à concurrence de 40 heures de travail par semaine;

15° «salarié à temps partiel A-02» : salarié qui a complété sa période d'essai, mais qui ne remplit pas l'une ou l'autre des conditions pour être un salarié permanent A-01;

16° «salarié à l'essai A-03» : salarié qui n'a pas accompli sa période d'essai de 480 heures effectivement travaillées ou 150 jours;

17° «salarié occasionnel A-04» : salarié embauché pour l'un des objets suivants:

a) remplacer un salarié durant son absence;

b) travailler lors d'une grève ou d'un lock-out;

c) travailler lors d'événements sportifs, culturels, économiques ou sociaux, pour une durée n'excédant pas 4 semaines consécutives.

Les quarts de travail effectués en qualité de salarié occasionnel A-04 n'entrent pas dans le calcul du nombre de quarts de travail nécessaires pour obtenir le statut de salarié permanent A-01, partiel A-02 ou à l'essai A-03;

18° «semaine» : période de 7 jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour; l'employeur doit faire part au comité paritaire, par écrit, dans les 15 jours, du jour où débute sa semaine. Ce choix demeure en vigueur pour la durée prévue à l'article 9.01 mais il peut être modifié par un avis écrit de 60 jours de l'employeur au comité paritaire;

18.1° «jour» : un espace de temps d'une durée de 24 heures s'écoulant de minuit à minuit;

19° «service continu» : 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;

20° «travail de sécurité» : travail de garde, de surveillance, de sécurité ou de protection, comportant l'une ou l'autre des tâches suivantes:

a) surveiller, garder ou protéger des personnes, des biens ou des lieux;

b) fouiller;

c) délivrer, lorsqu'il en est autorisé, des constats d'infraction se rapportant aux infractions relatives au stationnement d'un véhicule ou aux infractions prévues par toute autre loi;

d) diriger ou contrôler la circulation;

e) surveiller les salariés d'un client d'un employeur;

f) patrouiller en véhicule motorisé, à bicyclette ou à pied;

g) prévenir le vol à l'étalage;

h) prévenir le vol, le feu et le vandalisme;

i) assurer, à titre de brigadier scolaire, la sécurité des écoliers aux traverses d'écoliers et aux intersections.

Les tâches suivantes peuvent être considérées comme un travail de sécurité si elles sont effectuées en complément de l'une ou l'autre des tâches de sécurité mentionnées au premier alinéa:

a) acheminer ou conduire des personnes à leur destination;

- b) contrôler les laissez-passer;
- c) donner des renseignements;
- d) accueillir des personnes;
- e) recueillir et enregistrer les objets trouvés.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 1.01; D. 441-84, a. 3; D. 999-84, a. 1; D. 16-86, a. 1; D. 1162-89, a. 1; D. 93-90, a. 1; D. 1391-91, a. 1; D. 1075-94, a. 1; D. 1247-94, a. 1; D. 1105-95, a. 1; D. 1566-98, a. 1; D. 799-2003, a. 2; D. 767-2009, a. 2; D. 1127-2013, a. 3; D. 1165-2019, a. 2.

SECTION 2.00

CHAMP D'APPLICATION

2.01. Le champ d'application territorial du décret comprend tout le Québec.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 2.01; D. 441-84, a. 4.

2.02. Le champ d'application professionnel du décret s'étend aux agences de sécurité et à leurs salariés.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 2.02.

2.03. Le décret ne s'applique pas:

1° aux agents de la paix au sens de la Loi sur la police (chapitre P-13.1), membres de la Sûreté du Québec ou d'un corps de police municipal ou d'une communauté métropolitaine;

2° aux salariés autres que ceux de classe A ou de classe B;

3° aux titulaires d'un permis d'agent d'investigation qui exécutent l'une ou l'autre des activités d'investigation visées au paragraphe 2 de l'article 1 de la Loi sur la sécurité privée (chapitre S-3.5);

4° aux salariés du Gouvernement du Canada, du Gouvernement du Québec, d'une municipalité et d'une commission scolaire;

5° aux salariés qui effectuent du travail de sécurité exclusivement pour le propre service ou les propres besoins de leur employeur;

6° (*paragraphe abrogé*);

7° aux salariés travaillant aux opérations d'un parc de stationnement sauf si, dans le cadre de leurs fonctions, ils surveillent, gardent ou protègent des personnes, des biens ou des lieux principalement afin de prévenir le vol, le feu et le vandalisme;

8° aux salariés à l'emploi d'un transporteur d'écoliers dont la tâche consiste notamment à assurer la sécurité des écoliers à bord ou à proximité d'un véhicule visé au Règlement sur les véhicules routiers affectés au transport des élèves (chapitre T-12, r. 17).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 2.03; D. 1162-89, a. 2; D. 93-90, a. 2; D. 1075-94, a. 2; D. 1105-95, a. 2; D. 31-2014, a. 1.

SECTION 3.00

DURÉE DU TRAVAIL

3.01. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures.

Pour la seule fin du calcul de la semaine normale de travail, les heures de travail sont comptabilisées dans le jour durant lequel elles sont effectuées.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 3.01; D. 93-90, a. 3; D. 1247-94, a. 2; D. 1105-95, a. 3; D. 1566-98, a. 2; D. 799-2003, a. 3; D. 767-2009, a. 3.

3.01.1. L'employeur ne peut étaler les heures de travail de ses salariés.

D. 767-2009, a. 4.

3.03. Les heures exécutées en plus des heures de la semaine normale de travail constituent des heures supplémentaires.

De plus, les heures effectuées en surplus du quart de travail, lorsqu'elles sont obligatoires pour plus de 4 heures, seront assimilées à des heures supplémentaires.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 3.03; D. 1105-95, a. 4; D. 767-2009, a. 5.

3.04. Les heures supplémentaires entraînent une majoration de salaire effectivement payé de 50% à l'exclusion des primes prévues au décret et établies sur une base horaire.

À l'exception des salariés assignés chez un client dans le secteur minier avec hébergement, le salarié permanent A-01 qui travaille plus de 6 jours consécutifs, inclus ou non dans la même semaine de travail, et qui n'a pas exécuté plus de 40 heures de travail, a droit d'être payé conformément au premier alinéa à compter de la 7^e journée consécutive de travail.

Le salarié permanent A-01 assigné chez un client dans le secteur minier avec hébergement qui travaille plus de 14 jours consécutifs a droit d'être payé conformément au premier alinéa à compter de la 15^e journée consécutive de travail.

Les jours sont réputés être consécutifs lorsqu'il s'écoule, à compter de la 6^e journée de travail ou de la 14^e journée pour le salarié assigné chez un client dans le secteur minier avec hébergement, le cas échéant, moins de 24 heures entre la fin du dernier quart de travail et le début du quart suivant.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 3.04; D. 441-84, a. 6; D. 93-90, a. 4; D. 799-2003, a. 5; D. 767-2009, a. 6; D. 1165-2019, a. 3.

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

Le présent article n'a pas pour effet d'accorder des heures supplémentaires au salarié visé à l'article 6.04 qui travaille un jour férié. Dans ce cas, il ne reçoit que les montants prévus à l'article 6.04.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 3.05; D. 441-84, a. 6; D. 93-90, a. 4; D. 1105-95, a. 5; D. 1566-98, a. 3; D. 118-2006, a. 1.

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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 3.06.

3.07. Le salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui n'a pas de travail ou qui travaille moins de 4 heures consécutives, a droit, à chaque occasion, à une indemnité égale à 4 heures de son salaire effectivement payé, sauf si la majoration pour les heures supplémentaires lui assure un montant supérieur.

Malgré le premier alinéa, un brigadier scolaire qui se présente à son travail à plus d'une occasion par jour de travail, a droit au moins à 5 heures payées s'il se présente en 2 occasions à son travail; à 6 heures payées s'il se présente en 3 occasions à son travail; et à 8 heures payées s'il se présente en 4 occasions à son travail.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 3.07; D. 441-84, a. 7; D. 93-90, a. 5; D. 1247-94, a. 3.

3.08. 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.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

D. 441-84, a. 8; D. 1247-94, a. 4; Erratum, 1994 G.O. 2, 6111; D. 799-2003, a. 6.

3.08.1. L'article 3.08 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. 1247-94, a. 4.

3.09. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 3.08 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante, doit verser au salarié, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit, une indemnité compensatrice égale à la moyenne hebdomadaire du salaire reçu par le salarié au cours de sa période de service continu, n'excédant pas les 6 mois précédant immédiatement le départ du salarié.

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. 441-84, a. 8; D. 1247-94, a. 4.

3.10. À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions, ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

D. 441-84, a. 8; Erratum, 1984 G.O. 2, 1989.

3.11. À moins de circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, lors de la mise à pied pour moins de 6 mois, le salarié reçoit un avis écrit d'au moins 1 semaine; un tel avis n'a pas à être transmis au salarié occasionnel A-04 ni à celui qui ne justifie pas de 3 mois de service continu chez son employeur.

À défaut par l'employeur de transmettre l'avis prévu au premier alinéa, l'employeur verse une indemnité compensatrice égale à la moyenne hebdomadaire du salaire reçu par le salarié au cours de sa période de service continu, n'excédant pas les 6 mois précédant immédiatement le départ du salarié pour sa mise à pied.

D. 441-84, a. 8; D. 93-90, a. 6; D. 1105-95, a. 6; D. 799-2003, a. 7.

3.12. Le salarié a droit pour le repas, à une période de 30 minutes avec paie pour chaque période de travail de 5 heures, qu'il soit autorisé ou non à quitter son poste de travail. Le présent article n'a pas pour effet d'accorder une demi-heure de salaire de plus que son salaire, au salarié non autorisé à quitter son poste de travail pour prendre son repas.

Le salarié affecté à une garde privée de patient en milieu hospitalier est remplacé durant sa période de repas, sauf en cas d'urgence.

D. 441-84, a. 8; D. 93-90, a. 7; D. 1127-2013, a. 4.

SECTION 4.00

SALAIRES

4.01. Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.01; D. 1566-98, a. 4.

4.02. Le salaire est payé en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire, à l'institution bancaire choisie par le salarié.

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû, si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les 2 jours ouvrables qui suivent sa réception ou si le montant qui lui est dû n'est pas déposé dans son compte à 23 h 59 la journée de la paie, selon le cas.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.02; D. 93-90, a. 8; D. 1566-98, a. 5; D. 799-2003, a. 8.

4.03. Le salaire est payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut payer un salarié dans le mois qui suit son entrée en fonction.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.03.

4.04. Le salarié reçoit son salaire en mains propres sur les lieux du travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste avec le consentement du salarié.

Le salaire peut être aussi remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.04; D. 93-90, a. 9; D. 767-2009, a. 7.

4.05. Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour d'absence autorisée par le décret, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.05.

4.06. L'employeur remet au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie contient en particulier les mentions suivantes:

a) le nom de l'employeur;

- b) le nom du salarié;
- c) le statut du salarié défini aux paragraphes 14, 15, 16 et 17 de l'article 1.01;
- 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 cumul des congés annuels;
- m) le cumul du pourcentage de maladie.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.06; D. 93-90, a. 10; D. 1391-91, a. 2; D. 767-2009, a. 8.

4.07. Le taux horaire et les primes horaires auxquels ont droit les salariés sont au moins ceux fixés dans le tableau suivant:

	À compter du 4 décembre 2019	À compter du 28 juin 2020	À compter du 3 juillet 2021	À compter du 2 juillet 2022
Salarié de classe A	18,04 \$	18,34 \$	18,64 \$	18,99 \$
Salarié de classe B	18,29 \$	18,59 \$	18,89 \$	19,24 \$
Primes				
Prime P-1*	0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$	0,35 \$
Prime P-2*	0,55 \$	0,55 \$	0,55 \$	0,55 \$
Prime P-3*	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$	1,25 \$
Prime P-4a)*	0,40 \$	0,40 \$	0,40 \$	0,40 \$
Prime P-4b)*	0,20 \$	0,20 \$	0,20 \$	0,20 \$
Prime P-5*	0,50 \$	0,50 \$	0,50 \$	0,50 \$
Prime P-6*	2,50 \$	2,50 \$	2,50 \$	2,50 \$
Prime P-7*	2,00 \$	2,00 \$	2,00 \$	2,00 \$
Prime P-8* (<i>supprimée</i>)	—	—	—	—
Prime P-9*	0,15 \$	0,15 \$	0,15 \$	0,15 \$
Prime P-10*	0,25 \$	0,25 \$	0,25 \$	0,25 \$

* Plus d'une prime à la fois peut être applicable.

Le salarié de classe B, chargé de diriger ou de surveiller un ou plusieurs salariés de classe B, reçoit 0,25 \$ l'heure de plus que le taux horaire prévu au premier alinéa pour le salarié de classe B.

Toute formation ou renouvellement de formation, exigé par l'employeur ou le client, sera aux frais de l'employeur, sauf si cette formation a pour objet de permettre à l'agent de se qualifier pour effectuer le travail qui lui permet d'avoir droit à une prime définie à l'article 1.01 ou de lui permettre d'obtenir ou de renouveler son permis d'agent.

Les frais assumés par l'employeur sont la rémunération du salarié comme s'il était au travail, les frais d'inscription et les autres frais raisonnables encourus par le salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.07; D. 441-84, a. 9; D. 16-86, a. 3; D. 93-90, a. 11; D. 1247-94, a. 5; D. 1566-98, a. 6; D. 799-2003, a. 9; D. 767-2009, a. 9; D. 321-2010, a. 1; D. 1127-2013, a. 5; D. 1165-2019, a. 4.

4.08. 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.08.

4.09. 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. 1, a. 4.09.

4.10. 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.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.10; D. 1247-94, a. 6; D. 118-2006, a. 2.

4.11. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client au salarié appartient en propre à ce dernier et il ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû. Si l'employeur reçoit le pourboire, il le remet au salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.11.

4.12. Le montant maximal qui peut être exigé par un employeur pour la chambre et la pension d'un de ses salariés est celui que le gouvernement fixe par règlement.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 4.12.

4.13. *(Abrogé).*

D. 441-84, a. 10; D. 16-86, a. 4; D. 93-90, a. 12.

4.14. *(Abrogé).*

D. 441-84, a. 10; D. 16-86, a. 4; D. 93-90, a. 12.

4.15. Seules sont permises les primes prévues au décret. Toute autre rémunération supplémentaire au salaire prévu au décret est considérée comme du salaire.

D. 441-84, a. 10; D. 16-86, a. 4; D. 93-90, a. 13; D. 799-2003, a. 10.

SECTION 4.1.00

RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE-RETRAITE COLLECTIF

D. 1165-2019, a. 5.

4.1.01. L'employeur contribue au régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif) administré par le comité paritaire.

D. 1165-2019, a. 5.

4.1.02. La contribution obligatoire de l'employeur au REER collectif est de 0,10 \$ de l'heure payée au salarié permanent A-01 et au salarié à temps partiel A-02.

D. 1165-2019, a. 5.

4.1.03. L'employeur doit transmettre au comité paritaire, au plus tard le 15^e jour de chaque mois, sa contribution au REER collectif pour le mois qui précède ainsi que toute contribution volontaire du salarié, s'il y a lieu.

D. 1165-2019, a. 5.

4.1.04. Les articles 4.1.01 et 4.1.03 ne s'appliquent pas aux salariés ayant atteint l'âge de 71 ans. Par contre, la contribution obligatoire prévue à l'article 4.1.02 doit être payée au salarié à titre de bénéficiaire.

D. 1165-2019, a. 5; Erratum, 2020 G.O. 2, 81.

SECTION 5.00

CONGÉ ANNUEL

5.01. L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, ou de l'année de calendrier, sauf si une convention collective fixe une autre date pour marquer le point de départ de cette période, qui ne peut être modifiée pendant la durée du décret.

L'employeur doit faire part par écrit de son choix au comité paritaire dans les 15 jours suivant le 4 décembre 2019.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.01; D. 441-84, a. 11; D. 1566-98, a. 7; D. 799-2003, a. 11; D. 767-2009, a. 10; D. 1127-2013, a. 6; D. 1165-2019, a. 6.

5.02. Tous les salariés ont droit à un congé annuel chômé et payé sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année de référence prévue à l'article 5.01 selon le tableau ci-après. Le calcul des gains bruts gagnés au cours de l'année de référence prévue à l'article 5.01 inclut l'indemnité de congé annuel payée.

Qualification (à la fin de l'année de référence)	Congé	Indemnité
1 ^o moins d'un an de service continu chez le même employeur	1 jour ouvrable par mois maximum 10 jours ouvrables par année. Pour le salarié qui n'a pas accumulé le maximum de 10 jours ouvrables de congé annuel, l'employeur accorde, jusqu'à concurrence de 2 semaines continues, un congé annuel sans solde, au salarié qui en fait la demande	6% des gains

2°	1 an et plus mais moins de 3 ans de service continu chez le même employeur	2 semaines continues. L'employeur doit accorder une semaine de congé annuel supplémentaire sans solde au salarié qui lui en fait la demande; cette semaine ne peut toutefois être prise consécutivement aux 2 premières à moins que l'employeur n'y consente.	6% des gains
3°	3 ans et plus mais moins de 10 ans de service continu chez le même employeur	3 semaines continues	6% des gains
4°	10 ans et plus de service continu chez le même employeur	4 semaines, dont 3 continues	6% des gains

Sous réserve de l'article 5.06, le congé annuel peut être fractionné en période d'une semaine.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.02; D. 93-90, a. 14; Erratum, 1990 G.O. 2, 751; D. 1247-94, a. 7; D. 1566-98, a. 8; D. 799-2003, a. 12; D. 1127-2013, a. 7; D. 1165-2019, a. 7.

5.03. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.03; D. 93-90, a. 14.

5.04. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.04; D. 441-84, a. 12; D. 93-90, a. 14.

5.05. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.05; D. 441-84, a. 12; D. 999-84, a. 3; D. 93-90, a. 14.

5.06. Le congé annuel peut être fractionné en 2, 3 ou 4 périodes d'une semaine si le salarié en fait la demande, sauf si le client de l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.06; D. 1127-2013, a. 8; D. 1165-2019, a. 8.

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

À défaut d'avis de l'employeur, la date choisie par le salarié sera considérée acceptée par l'employeur.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.07; D. 1247-94, a. 8.

5.08. Sur demande écrite par le salarié présentée à l'employeur 30 jours à l'avance, il est loisible pour le salarié de monnayer toute semaine de congé excédant les 2 premières semaines de congé de chaque année.

Dans une telle éventualité, l'indemnité compensatrice de ce congé est versée au salarié en même temps que son indemnité afférente au congé annuel.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.08; D. 441-84, a. 13; D. 93-90, a. 15; D. 1566-98, a. 9; D. 799-2003, a. 13.

5.09. Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité 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 à 3 fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé par l'article 5.02 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.

Le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident peut, s'il le désire, prendre son congé annuel à son retour au travail. L'employeur lui verse alors son indemnité de congé annuel.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.09; D. 441-84, a. 13; D. 93-90, a. 16; D. 1247-94, a. 9; D. 1566-98, a. 10.

5.10. Le salarié touche l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.10.

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

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 5.11.

5.12. Lorsque le contrat de travail du salarié est résilié avant que ce dernier ait pu bénéficier de la totalité du congé annuel auquel il avait droit, il reçoit, en plus de l'indemnité compensatrice déterminée à l'article 5.02 et afférente au congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 6% de ses gains bruts gagnés pendant l'année de référence en cours.

D. 441-84, a. 14; D. 93-90, a. 17; D. 1247-94, a. 10.

5.13. Le congé annuel ne peut être reporté d'une année à l'autre.

D. 441-84, a. 14.

SECTION 6.00

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

6.01. Pour tout salarié, la Saint-Jean-Baptiste 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. 1, a. 6.01.

6.02. Aux fins du présent décret, les jours suivants sont des jours fériés et chômés: le 1^{er} janvier, le Vendredi saint, le lundi qui précède le 25 mai, le 1^{er} juillet, le premier lundi de septembre, le deuxième lundi d'octobre, le jour du Souvenir et le 25 décembre.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.02; D. 441-84, a. 15; D. 2546-84, a. 1; D. 16-86, a. 5; D. 93-90, a. 19; D. 118-2006, a. 4.

6.03. Pour chaque jour férié et chômé, 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, incluant les primes, mais sans tenir compte des heures supplémentaires.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.03; D. 441-84, a. 15; D. 16-86, a. 5; D. 93-90, a. 20; D. 1566-98, a. 11; D. 118-2006, a. 5.

6.04. Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 6.02, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 6.03, ou lui accorder un congé compensatoire équivalent aux nombres d'heures travaillées ce jour férié, à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.04; D. 441-84, a. 15; D. 16-86, a. 5; D. 93-90, a. 21; D. 1247-94, a. 11; D. 118-2006, a. 6.

6.05. Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié 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.

Le salarié assigné à un travail le lendemain du jour de l'An ou du jour de Noël et qui ne se présente pas au travail à cause d'une maladie, doit produire un certificat médical.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.05; D. 441-84, a. 15; D. 16-86, a. 5; D. 93-90, a. 22; D. 1247-94, a. 12; D. 1105-95, a. 7; D. 799-2003, a. 14; D. 118-2006, a. 7; D. 1165-2019, a. 9.

6.06. Le salarié qui est en congé annuel à l'occasion de l'un des jours fériés prévus à l'article 6.02:

1° reçoit en remplacement, une autre journée de congé après une entente écrite entre le salarié et l'employeur;

2° à défaut par l'employeur d'accorder un congé d'une journée, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 6.03.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.06; D. 441-84, a. 15; D. 93-90, a. 23; D. 1247-94, a. 13; D. 1566-98, a. 12; D. 118-2006, a. 8.

6.07. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.07; D. 441-84, a. 15; D. 93-90, a. 24; D. 118-2006, a. 9.

6.08. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.08; D. 441-84, a. 15; D. 16-86, a. 6.

6.09. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 6.09; D. 441-84, a. 15; D. 16-86, a. 6.

6.10. Aux fins de la présente section, un jour férié débute à 0 h 01 et se termine à 24 h.

D. 441-84, a. 15; D. 93-90, a. 25; D. 1247-94, a. 14.

SECTION 7.00

CONGÉS SOCIAUX

7.01. 1° Lors du décès d'un membre ou, simultanément, de plus d'un membre de sa famille, le salarié a droit à 3 jours de congés payés, dont le jour des funérailles et les 2 jours précédents ou suivants, à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés. Par membre de sa famille, on entend son frère, sa soeur, le père et la mère de son conjoint ou l'un de ses petits-enfants. Il peut aussi s'absenter pendant une autre journée à cette occasion, mais sans salaire. Une journée supplémentaire sans solde est aussi accordée à la demande du salarié pour accomplir toute fonction relative au décès.

2° Lors du décès de l'un de ses grands-parents ou d'un frère ou d'une soeur de son conjoint, le salarié a droit à 2 jours de congés payés, soit le jour des funérailles et le jour précédent, à condition qu'il s'agisse de jours habituellement travaillés.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre ou d'une bru.

3° Les jours mentionnés aux paragraphes 1, 2 et 7 ne sont pas payés s'ils coïncident avec le congé annuel du salarié ou avec un autre jour de congé prévu au décret.

4° Un salarié peut s'absenter du travail pendant 1 journée sans réduction de salaire le jour de son mariage ou de son union civile. Un salarié peut aussi 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, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins 1 semaine à l'avance.

5° Un 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 30 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.

6° 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 oeuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

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

L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les 2 premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 6.03 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. Ce droit s'applique de la même manière aux absences autorisées pour un motif prévu à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1). Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de 2 journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus au présent article ou à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail.

7° Lors du décès de son conjoint ou de l'un de ses enfants ou de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, un salarié a droit à 5 jours de congés payés dont le jour des funérailles et les 4 jours précédents ou suivants, à la condition qu'ils s'agissent de jours habituellement travaillés. Le salarié peut aussi s'absenter une autre journée à cette occasion, mais sans salaire. Une journée supplémentaire sans salaire est aussi accordée au salarié pour accomplir toute autre fonction relative au décès.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.01; D. 441-84, a. 16; D. 1744-84, a. 1; D. 93-90, a. 27; D. 1247-94, a. 15; Erratum, 1994 G.O. 2, 6111; D. 1566-98, a. 13; D. 799-2003, a. 15; D. 118-2006, a. 10; D. 767-2009, a. 11; D. 1165-2019, a. 10.

7.02. Le salarié permanent A-01 accumule en congé, pour une absence de maladie ou d'accident, 2% de son salaire gagné pour les heures travaillées, incluant l'indemnité des jours fériés mais excluant les primes.

Le salarié permanent A-01 qui s'absente pour un motif prévu au premier alinéa reçoit un salaire équivalant au nombre d'heures prévues pour chaque jour d'absence, jusqu'à concurrence de sa réserve accumulée de l'année précédente. Deux journées d'absence pour un motif prévu à l'article 79.7 ou pour un autre motif prévu à l'article 79.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) sont prises sur le montant accumulé en congé.

Malgré le deuxième alinéa, le salarié permanent A-01 doit avoir accumulé l'équivalent du salaire d'une journée complète pour que cette journée lui soit payée. Si ce n'est pas le cas, les dispositions de la Loi sur les normes du travail s'appliquent à ce salarié. Il en est de même du salarié qui n'a pas acquis le statut permanent A-01.

Le 31 octobre de chaque année, l'employeur établit le solde du montant accumulé l'année précédente aux fins du congé pour chaque salarié permanent A-01 et en avise ce dernier au plus tard le 30 novembre suivant.

Pour avoir droit au paiement du solde de son montant accumulé de congé établi par son employeur le 31 octobre de chaque année, le salarié permanent A-01 doit être à l'emploi de son employeur le 31 octobre, sauf s'il y a changement d'employeur et que le salarié permanent A-01 est embauché sur le même lieu de travail par le nouvel employeur et qu'il a réalisé en moyenne 30 heures de travail entre le 1^{er} novembre et la date de fin d'emploi. Dans ce cas, le solde de son montant accumulé de congé de l'année précédente et de l'année courante est payé par son ancien employeur au moment de son départ. Pour le salarié permanent A-01 encore à l'emploi de son employeur le 31 octobre, le solde de son montant accumulé de congé de l'année précédente est payé au plus tard le 10 décembre suivant.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.02; D. 441-84, a. 16; D. 16-86, a. 7; D. 93-90, a. 28; D. 768-92, a. 1; D. 1247-94, a. 16; D. 1105-95, a. 8; D. 1566-98, a. 14; D. 799-2003, a. 16; D. 1165-2019, a. 11.

7.03. En cas d'absence pour cause d'accident ou de maladie, le paiement prévu au deuxième alinéa de l'article 7.02 est fait à compter de la première journée d'absence. L'employeur peut toujours exiger du salarié permanent A-01 une preuve de son absence ou un certificat médical avant d'effectuer ce paiement. Le salarié peut toutefois s'absenter pour maladie 2 journées par année de son choix sans avoir à fournir à l'employeur un tel certificat.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.03; D. 441-84, a. 16; D. 16-86, a. 7; D. 768-92, a. 1; D. 1105-95, a. 9; D. 1566-98, a. 15; D. 799-2003, a. 17.

7.04. Les jours de congé de maladie ou d'accident prévus aux articles 7.02 et 7.03 ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec un autre jour de congé prévu au décret.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.04; D. 441-84, a. 16; D. 768-92, a. 2.

7.05. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.05; D. 441-84, a. 16; D. 799-2003, a. 18.

7.06. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.06; D. 441-84, a. 16; D. 16-86, a. 8.

7.07. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.07; D. 441-84, a. 16; D. 93-90, a. 30.

7.08. Les congés prévus à la présente section ne sont pas assimilés à des jours de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.08; D. 441-84, a. 16.

7.09. Congé de maternité: La salariée enceinte a droit au congé de maternité prévu à la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1).

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.09; D. 441-84, a. 16; D. 118-2006, a. 11.

7.10. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.10; D. 441-84, a. 16.

7.11. *(Remplacé).*

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 7.11; D. 441-84, a. 16.

SECTION 8.00

AUTRES DISPOSITIONS

8.01. Lors d'une grève, d'un lock-out, d'un événement spécial tel qu'une activité culturelle ou sportive ou à l'occasion d'un contrat de durée limitée n'excédant pas 60 jours, un salarié qui doit se déplacer avec son automobile pour se rendre à un lieu de travail situé à l'extérieur d'un rayon de 40 km du bureau de son employeur, reçoit une indemnité de 0,50 \$ du kilomètre parcouru. L'employeur a le choix de fournir le transport à ses frais.

Lorsque le salarié se sert de son véhicule comme abri et lorsque, à la demande de son employeur, il utilise son véhicule pour faire des rondes, des patrouilles ou un service en véhicule motorisé, l'employeur lui verse une indemnité de 0,50 \$ du kilomètre pour tous les kilomètres parcourus.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 8.01; D. 441-84, a. 17; D. 16-86, a. 9; D. 93-90, a. 31; D. 1566-98, a. 16; D. 799-2003, a. 19; D. 767-2009, a. 12; D. 1127-2013, a. 9.

8.02. L'employeur paie le coût de l'uniforme et de l'équipement qu'il demande à ses salariés de porter, sauf les bas, les ceintures et les chaussures. Les chaussures de sécurité exigées par l'employeur sont fournies par ce dernier. De plus, l'employeur, fournit annuellement à ses salariés l'uniforme incluant:

1° 4 chemises;

2° 2 pantalons.

L'employeur fournit également à ses salariés, lorsque la nature des tâches le requiert:

1° 1 manteau d'hiver avec capuchon;

2° 1 imperméable et un chapeau de pluie.

Lorsqu'il s'agit du personnel féminin, l'employeur doit fournir l'équivalent en vêtement féminin.

L'employeur fournira des vêtements de maternité aux femmes enceintes.

Pour les salariés permanents A-01, le renouvellement annuel de l'uniforme se fait avec des vêtements neufs.

L'employeur ne peut opérer aucune déduction sur le salaire effectivement payé, pour quelque raison que ce soit, en relation avec cet uniforme et cet équipement.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 8.02; D. 441-84, a. 17; D. 93-90, a. 32; D. 1247-94, a. 17; D. 1105-95, a. 10; D. 1566-98, a. 17; D. 1127-2013, a. 10; D. 1165-2019, a. 12.

8.03. Lorsqu'un salarié est juré, il doit prévenir l'employeur dès la réception de son assignation. Ce dernier lui verse la différence entre son salaire et l'indemnité de juré.

Lorsque le salarié témoigne sur un fait constaté dans l'exercice de ses fonctions, il doit prévenir l'employeur dès la réception de son assignation ou sa citation à comparaître. Ce dernier lui verse son salaire comme s'il était au travail.

D. 441-84, a. 17; D. 799-2003, a. 20; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

SECTION 9.00

DURÉE

9.01. Le décret demeure en vigueur jusqu'au 2 juillet 2022. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne s'y oppose par un avis écrit transmis au ministre du Travail et aux autres parties contractantes au cours du mois de mars de l'année 2022 ou au cours du mois de mars de toute année subséquente.

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1, a. 9.01; D. 441-84, a. 18; D. 16-86, a. 10; D. 93-90, a. 33; D. 1247-94, a. 18; D. 1566-98, a. 18; D. 799-2003, a. 21; D. 767-2009, a. 13; D. 1127-2013, a. 11; D. 1165-2019, a. 13.

ANNEXE I

(Abrogée)

D. 1566-98, a. 19; D. 321-2010, a. 2.

MISES À JOUR

R.R.Q., 1981, c. D-2, r. 1

D. 2487-83, 1983 G.O. 2, 4799

D. 441-84, 1984 G.O. 2, 1259 et 1989

D. 999-84, 1984 G.O. 2, 1962

D. 1744-84, 1984 G.O. 2, 4014

D. 2546-84, 1984 G.O. 2, 5858

D. 635-85, 1985 G.O. 2, 2108

D. 16-86, 1986 G.O. 2, 359

D. 1162-89, 1989 G.O. 2, 4091

L.Q. 1989, c. 38, a. 319

D. 93-90, 1990 G.O. 2, 529 et 751

L.Q. 1990, c. 4, a. 11

D. 1391-91, 1991 G.O. 2, 5808

D. 768-92, 1992 G.O. 2, 3791

D. 1075-94, 1994 G.O. 2, 4273

D. 1247-94, 1994 G.O. 2, 5359 et 6111

D. 1105-95, 1995 G.O. 2, 3931

D. 757-98, 1998 G.O. 2, 3067

D. 1566-98, 1998 G.O. 2, 6565

D. 799-2003, 2003 G.O. 2, 3326

D. 345-2005, 2005 G.O. 2, 1501

D. 118-2006, 2006 G.O. 2, 1317

D. 767-2009, 2009 G.O. 2, 2838

D. 321-2010, 2010 G.O. 2, 1340

D. 1127-2013, 2013 G.O. 2, 4943

D. 31-2014, 2014 G.O. 2, 327

D. 1165-2019, 2019 G.O. 2, 4910

Erratum, 2020 G.O. 2, 81

