



un défi collectif

Tableaux explicatifs

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

(Projet de loi n° 143, devenu le chapitre 80 des Lois du Québec, 2002)

Ministère du Travail
Le 11 février 2003

TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	2
1. Le renforcement du caractère universel de la Loi.....	3
1.1 Les salariés agricoles.....	3
1.2 Les gardiennes et gardiens de personnes.....	4
1.3 Les domestiques qui résident chez leur employeur.....	5
2. Le harcèlement psychologique au travail.....	6
3. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle	7
3.1 Les absences pour raisons familiales	7
3.2 Les absences pour cause de maladie ou d'accident.....	9
3.3 La durée du travail.....	10
3.4 Les congés parentaux.....	11
4. Améliorer la protection des salariés dans l'exercice des recours	12
4.1 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante	12
4.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite	12
4.3 La modification du statut de salarié	13
5. Les jours fériés, chômés et payés	14
6. La garantie du paiement du salaire minimum.....	15
6.1 Le droit de recevoir le salaire minimum.....	15
6.2 Le salarié habituellement au pourboire	16
6.3 Le paiement de l'uniforme	17
6.4 Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur.....	18
7. Les licenciements collectifs	19



Introduction

Le projet de loi n° 143 modifiant la *Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* a été présenté le 7 novembre 2002. Il a été adopté le 19 décembre 2002 et sanctionné le même jour.

Les modifications apportées par le projet de loi n° 143, devenu le chapitre 80 des Lois du Québec de 2002, entreront en vigueur le 1^{er} mai 2003, à l'exception des mesures relatives au harcèlement psychologique et à la garde des personnes qui entreront en vigueur le 1^{er} juin 2004.

Dans ce dernier cas, le salaire minimum payable au salarié sera fixé par règlement du gouvernement avant le 1^{er} juin 2004. Il pourra varier selon la situation du salarié ou de l'employeur, ou encore selon la nature de la garde. Ce règlement pourra aussi prévoir une hausse graduelle de ce salaire, lequel devra atteindre au plus tard le 30 juin 2006 celui payable aux autres salariés visés par la *Loi sur les normes du travail*.

Enfin, les dispositions concernant le nouveau congé de paternité n'entreront en vigueur qu'à la date d'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance parentale*.

Les tableaux suivants, qui présentent les principales modifications apportées à la loi, sont d'ordre informatif, ils n'ont aucune valeur légale. Pour toute référence juridique, nous vous prions de consulter les textes de loi.



1. Le renforcement du caractère universel de la Loi

1.1 Les salariés agricoles

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
La Loi sur les normes du travail (LNT) et la réglementation distinguaient plusieurs catégories de salariés agricoles en les excluant d'une ou plusieurs normes du travail. Ces catégories étaient les suivantes : ▪ un salarié d'une « petite ferme »; ▪ un travailleur agricole; ▪ un salarié surnuméraire embauché sur une base occasionnelle pour les récoltes; ▪ un salarié employé aux productions fruitières ou horticoles et affecté principalement à des opérations non mécanisées; ▪ un salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes. Ces distinctions avaient pour effet que la très grande majorité des salariés agricoles étaient privés de l'application du salaire minimum, de la durée de la semaine normale de travail et de la période de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives qui pouvait être reportée à la semaine suivante.	Ces différentes catégories sont supprimées. En conséquence, tous les salariés du secteur de l'agriculture sont désignés comme étant des travailleurs agricoles et ils ont le droit aux dispositions concernant le salaire, notamment : ▪ le droit à un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire; ▪ le droit au salaire minimum*. La possibilité que la période de repos hebdomadaire puisse être reportée par l'employeur est maintenue, mais seulement si le salarié y consent. Notons que cette période de repos passe de 24 heures à 32 heures consécutives. Par ailleurs, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, l'indemnité du congé annuel peut être payée au même moment que le salaire.	* Précisons que le droit au salaire minimum n'empêche pas les producteurs agricoles de payer au rendement ou à la semaine, mais que les salariés doivent obtenir l'équivalent du salaire minimum pour chaque heure travaillée. Par ailleurs, la durée de la semaine normale de travail ne s'applique pas.



1.2 Les gardiennes et gardiens de personnes

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
La LNT excluait le salarié dont la fonction exclusive était « d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou âgée y compris, le cas échéant, effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne si l'employeur ne poursuivait pas des fins lucratives au moyen de cette activité. »	La LNT ne s'applique pas au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle*, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale** ou d'entraide dans la communauté.	Sauf ces exceptions, les gardiens et les gardiennes de personnes seront assujetties à la LNT. Les normes concernant la garde des personnes s'appliqueront à compter du 1^{er} juin 2004. Quant au salaire minimum, le salaire applicable aux gardiennes et aux gardiens de personnes sera fixé par un règlement du gouvernement avant le 1^{er} juin 2004. Ce salaire pourra varier selon la situation du salarié ou de l'employeur, ou selon la nature de la garde. Ce salaire pourra aussi être augmenté graduellement, mais il devra atteindre le taux général du salaire minimum au plus tard le 30 juin 2006. * Ex : une personne qui garde sur une base occasionnelle. ** Ex : une personne qui aide son père ou sa mère en perte d'autonomie à préparer et prendre ses repas.



1.3 Les domestiques qui résident chez leur employeur

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Le domestique qui résidait chez son employeur recevait un salaire minimum hebdomadaire de 292 \$ depuis le 1 ^{er} février 2003 pour une semaine normale de travail de 49 heures, alors que le régime général prévoyait un taux de 7,30 \$ l'heure depuis le 1 ^{er} février 2003 et une semaine normale de travail de 40 heures.	Les domestiques qui résident chez leur employeur ont le droit au taux général du salaire minimum et à la semaine normale de travail de 40 heures.	Ces normes du travail seront alors les mêmes que pour les domestiques qui ne résident pas chez leur employeur.



2. Le harcèlement psychologique au travail

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Il n'existait aucune disposition à ce sujet.	La LNT prévoit le droit pour tout salarié de bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié. L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. À défaut, un recours spécifique contre le harcèlement psychologique est également institué dans la Loi.	Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} juin 2004 afin que les milieux de travail soient sensibilisés au phénomène du harcèlement psychologique et que les organisations puissent mettre en place les mesures appropriées pour les prévenir. Ces nouvelles dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus. Elles sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la <i>Loi sur la fonction publique</i> qui n'est pas régi par une convention collective. Elles s'appliquent également aux membres et dirigeants d'organismes. Ces salariés doivent exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique.



3. La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle

3.1 Les absences pour raisons familiales

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Un salarié pouvait s'absenter du travail 5 journées par année sans salaire, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il devait avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié devait aviser son employeur le plus tôt possible.	Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant dix 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.	Le but de cette modification est de permettre à un salarié de s'absenter lorsque sa présence est nécessaire pour d'autres personnes que son enfant mineur sans craindre de perdre son emploi. Ainsi, le droit de s'absenter s'appliquera à l'égard d'un plus grand nombre de proches parents du salarié, soit : ▪ son enfant, sans égard à l'âge de l'enfant; ▪ l'enfant de son conjoint, sans égard à l'âge de cet enfant; ▪ son conjoint; ▪ son père; ▪ sa mère; ▪ son frère; ▪ sa sœur; ▪ un de ses grands-parents. De plus, le salarié pourrait s'absenter dix journées au lieu de cinq journées. Enfin, la condition selon laquelle la présence du salarié est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle est supprimée.



SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Le salarié qui devait s'absenter du travail plus de cinq jours par année pour prendre soin d'une personne autre que son enfant mineur n'était pas protégé contre la perte de son emploi. En conséquence, de nouvelles dispositions sont introduites à cette fin.	Le salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus douze semaines sur une période de douze mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant. Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une grave maladie, potentiellement mortelle*, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.	Dix jours d'absence par année s'avèrent souvent insuffisants pour s'occuper de proches parents gravement malades ou accidentés. Ainsi, le droit de s'absenter s'appliquera à l'égard d'un plus grand nombre de proches parents du salarié, soit : ▪ son enfant, sans égard à l'âge de l'enfant; ▪ l'enfant de son conjoint, sans égard à l'âge de cet enfant; ▪ son conjoint; ▪ son père; ▪ sa mère; ▪ son frère; ▪ sa sœur; ▪ un de ses grands-parents. Pendant cette absence, le salarié a le droit de maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite, sous réserve du paiement des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part. À la fin de son absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages. * Ex : un enfant atteint de leucémie.



3.2 Les absences pour cause de maladie ou d'accident

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
La LNT interdisait à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifiait de trois mois de service continu pour le motif qu'il s'était absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus dix-sept semaines au cours des douze derniers mois. De plus, à la fin d'une absence pour cause de maladie ou d'accident excédant quatre semaines consécutives, l'employeur pouvait, au lieu de réintégrer le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant.	Le droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident est dorénavant explicitement inscrit dans la Loi. Ainsi, un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, durant une période d'au plus 26 semaines sur une période de douze mois pour cause de maladie ou d'accident, le salarié doit aviser l'employeur du motif de son absence le plus tôt possible. À la fin d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages. La participation du salarié aux régimes de retraite et d'assurance collective reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement par ce dernier des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part.	Parce que la Loi n'établissait pas expressément le droit de s'absenter pour maladie ou accident, cette ambiguïté créait de la confusion entre les parties. En conséquence, le droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident ne fera pas seulement l'objet d'un recours, mais sera explicitement inscrit dans la loi au même titre que les autres normes du travail. Quant à la durée maximale du congé, la période de dix-sept semaines était parfois insuffisante. En effet, les absences pour maladie ou accidents exigent parfois un arrêt de travail supérieur à cette durée et c'est la raison pour laquelle elle a été augmentée à 26 semaines. Enfin, malgré une absence de plus de quatre semaines consécutives, l'employeur devra réintégrer le salarié dans son poste habituel. À l'instar de ce qui prévalait auparavant, cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante.



3.3 La durée du travail

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
En principe, la LNT permettait à l'employeur d'obliger le salarié à faire des heures supplémentaires. Cependant, cette prérogative n'était pas absolue. En effet, le salarié avait droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives à chaque semaine. Ainsi, le salarié était tenu de faire les heures supplémentaires demandées, sauf en cas de danger pour sa santé et sa sécurité ou si le travail demandé était susceptible de porter atteinte à son intégrité physique. Le refus de faire des heures supplémentaires sans motif valable constituait une faute suffisante permettant de rompre le contrat de travail.	La durée minimale de repos hebdomadaire est dorénavant de 32 heures consécutives à chaque semaine. Un salarié peut refuser de travailler : - plus de quatre heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze heures de travail par période de 24 heures; - sous réserve de l'article 53*, plus de 50 heures de travail par semaine. Le droit de refus de travailler ne peut s'exercer dans les situations suivantes : - danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population; - risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure**; - respect d'un code de déontologie professionnelle.	Une durée de travail excessive peut avoir un impact nuisible sur la santé physique et mentale, la sécurité au travail, la vie familiale et la vie sociale. * Une entente concernant l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire peut prévoir une prestation de travail de plus de 50 heures par semaine si la moyenne des heures travaillées ne dépasse pas 40 heures par semaine. ** Cette éventualité vise à permettre à l'employeur de mettre en œuvre des moyens de conservation et non des moyens permettant la continuation de la production de biens et de services.



3.4 Les congés parentaux

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
1. Harmonisation avec la <i>Loi sur l'assurance parentale</i> et la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> Dans le cadre de la politique familiale annoncée en 1997, l'adoption de la <i>Loi sur l'assurance parentale</i> (non encore en vigueur) exige une meilleure harmonisation des dispositions de la LNT. En effet, si le remplacement des revenus de travail durant les congés parentaux détermine grandement leur utilisation, encore faut-il que les parents qui bénéficient de ces mesures soient assurés de réintégrer leur emploi habituel. Depuis le 31 décembre 2000, la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> prolonge à un an les congés parentaux payés en vertu de cette loi.	De nature essentiellement techniques, les modifications apportées à la LNT ont pour effet que les périodes d'absence autorisées par cette loi assurent le lien d'emploi de la personne salariée avec les périodes d'admissibilité à des prestations de remplacement du revenu*.	* Dans un premier temps, les dispositions pertinentes à l'harmonisation avec la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> entreront en vigueur le 1^{er} mai 2003. Quant à celles concernant l'harmonisation avec la <i>Loi sur l'assurance parentale</i>, incluant le nouveau congé de paternité de cinq semaines, elles entreront en vigueur à la même date que cette loi. Certaines modalités sont aussi prévues concernant la durée et la prise des congés parentaux.
2. La protection des avantages sociaux (régimes de retraite et d'assurance collective) L'absence pour un congé parental étant considérée comme un congé sans solde, les régimes de retraite et d'assurance collective prévoient généralement que les cotisations sont entièrement payables par le salarié. À la fin d'un congé parental excédant 12 semaines, l'employeur peut, au lieu d'affecter le salarié à son poste habituel, le déplacer dans un emploi comparable comportant au moins le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail ainsi que les régimes de retraite et d'assurance équivalents, le cas échéant.	La participation du salarié aux régimes de retraite et d'assurance collective reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement par ce dernier des cotisations exigibles. Dans cette éventualité, l'employeur doit assumer sa part habituelle. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son emploi habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait droit s'il était resté au travail.	



4. Améliorer la protection des salariés dans l'exercice des recours

4.1 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Le salarié qui avait trois ans de service continu au sein d'une même entreprise et qui croyait avoir été congédié sans une cause juste et suffisante pouvait soumettre une plainte à la Commission des normes du travail (CNT).	La période de service continu requise comme condition d'exercice du recours est diminuée de trois ans à deux ans.	

4.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
La Loi interdisait à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour une série de motifs qui y sont énumérés. Cependant, le recours du salarié en certains cas était parfois insuffisant ou incomplet pour lui assurer la protection nécessaire à son maintien en emploi ou à ses conditions de travail.	Une nouvelle disposition protège le salarié à l'encontre d'une pratique interdite en raison d'une enquête effectuée par la Commission des normes du travail dans un établissement de son employeur. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, parce que sa présence est nécessaire auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations*.	*Avant les modifications, l'employeur ne pouvait imposer de sanctions en cas de refus du salarié de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail seulement lorsque sa présence était nécessaire auprès de son enfant mineur. Il s'agit donc d'une adaptation d'une disposition déjà existante comme suite à l'élargissement du droit de s'absenter pour remplir des obligations familiales à l'égard d'autres proches parents. Rappelons que le dispositif réfère à un droit de refus de travailler au-delà des « heures habituelles de travail ». C'est donc en fonction de la prestation normalement requise du salarié que le droit de refus peut s'exercer.



4.3 La modification du statut de salarié

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Il n'existait aucune disposition à ce sujet.	Le salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié. Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes du travail. Certaines modalités particulières sont prévues dans l'exercice du recours.	Certains employeurs tentent d'éviter l'application de la Loi en modifiant des postes pour les qualifier d'emploi autonome. Cette modification est parfois imposée au salarié qui n'a pas d'autre véritable possibilité que d'accepter. S'il refuse, il risque de s'exposer à la perte de son emploi. Cette question est également liée à la précarisation du travail et elle prive les salariés de droits en favorisant l'évitement de l'application des lois du travail et le paiement des charges sociales. Même si la jurisprudence fournit plusieurs critères pour déterminer le véritable statut d'un salarié, la Loi n'exprime pas clairement que ce dernier a le droit au maintien de son réel statut, et ce, malgré toute qualification par les parties.



5. Les jours fériés, chômés et payés

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
La Loi prévoyait sept jours fériés et chômés. Parmi ces jours, il y avait quatre lundis si on inclut le congé pascal. Pour que le salarié ait accès à l'indemnité, il fallait que le jour férié coïncide avec un « jour ouvrable ». Ce critère s'appliquait facilement lorsque le salarié occupait un emploi standard à durée indéterminée. Compte tenu de la diversité des statuts d'emploi (temporaire, occasionnel, sur appel, etc.) et de la variété des horaires de travail afférents à ces situations, cette référence est de moins en moins valable, surtout pour les personnes qui travaillent selon un horaire autre que celui du lundi au vendredi. En plus de la difficulté d'application de ce critère, cette balise fait en sorte que les salariés sans horaire conventionnel n'ont souvent pas le droit à une indemnité ou à un congé compensatoire. Le salarié devait compter 60 jours de service continu pour avoir droit à un congé ou une indemnité, ce qui empêchait les nouveaux employés d'en bénéficier.	La notion de « jour ouvrable » ainsi que l'exigence de service continu pour déterminer l'admissibilité du salarié à une indemnité ou à un congé compensatoire sont supprimés. L'admissibilité à une indemnité ou à un congé compensatoire est établie uniquement en fonction du salaire gagné au cours d'une période donnée. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. L'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission est égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. Quant au congé pascal, l'employeur a le choix entre le Vendredi saint ou le lundi de Pâques.	Les nouvelles dispositions permettent de remédier à la situation désavantageuse des travailleurs atypiques par rapport aux autres salariés. En effet, la notion de « jour ouvrable » était particulièrement préjudiciable aux salariés qui n'ont pas d'horaire fixe ou qui ne travaillent pas les lundis, comme cela est souvent le cas pour les salariés à temps partiel dans le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration. En établissant une période de référence plus longue, le paiement d'une indemnité est moins aléatoire. Autrement dit, l'allongement de la période de référence permet le versement d'une indemnité plus représentative de la prestation de travail fournie par le salarié. Par ailleurs, l'indemnité est aussi plus équitable, car elle correspond à la quantité de travail fournie par le salarié dans la période précédant ce congé, à l'instar de ce qui existe pour le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel (les vacances).



6. La garantie du paiement du salaire minimum

6.1 Le droit de recevoir le salaire minimum

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
La Loi permettait à l'employeur de verser le salaire sur une base autre qu'horaire, notamment sur la base du rendement, à commission ou sur facturation. Malgré leur pertinence, ces modes de rémunération faisaient parfois en sorte que des salariés étaient payés en dessous du taux général du salaire minimum.	La Loi contient une disposition précisant que tout salarié a le droit de recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum.	Le droit fondamental au salaire minimum n'est pas toujours respecté quand les salariés sont payés sur une base autre que le taux horaire, notamment quand ils sont payés au rendement ou à la pièce.



6.2 Le salarié habituellement au pourboire

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Il était de pratique courante que les salariés au pourboire convenaient de répartir entre eux les pourboires qui leur appartenaient ou d'en distribuer une partie à d'autres salariés dans l'établissement. Cependant, le salarié qui bénéficiait d'une redistribution des pourboires ne devenait pas de ce fait un salarié devant être rémunéré au taux du salaire minimum applicable. Un employeur ne pouvait exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit au-delà de la proportion de ces frais attribuables aux pourboires.	Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit. Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note. L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires. Il est interdit à un employeur d'exiger du salarié des frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit et attribuables à ses pourboires.	Actuellement, c'est la régularité des pourboires, c'est-à-dire le nombre de clients qui en laissent, qui permet de déterminer si le salarié en est un au pourboire. Cependant, cette interprétation est trop restrictive et elle est inéquitable pour certains travailleurs de la restauration rapide, car même s'ils reçoivent effectivement des pourboires de façon habituelle, la règle actuelle ne tient pas compte de leur importance pour leur assurer le taux général du salaire minimum. En conséquence, la définition d'un « salarié au pourboire » sera déterminée par un règlement du gouvernement.



6.3 Le paiement d'un vêtement particulier exigé par l'employeur

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
La Loi prévoyait que lorsqu'un employeur rendait obligatoire le port d'un uniforme, il devait le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. L'employeur ne pouvait non plus exiger une somme d'argent du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme qui aurait eu pour effet que ce travailleur reçoive moins que le salaire minimum.	La notion d'uniforme est remplacée par celle d'un vêtement particulier. De plus, la LNT prévoit aussi qu'un employeur ne peut exiger du salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.	Dans le cas d'un salarié au pourboire, le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués ou déclarés et doit au moins être équivalent au taux général du salaire minimum.



6.4 Le paiement des coûts reliés à l'exécution du contrat et le remboursement des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Certains employeurs rendaient parfois obligatoire l'usage de matériel ou d'outils de travail et exigeaient que les salariés en défraient les coûts d'achat, d'entretien ou de réparation. On note aussi que des employeurs ne remboursent pas aux salariés les frais de voyage ou de formation encourus à leur demande expresse. Certains de ces salariés sont rémunérés au taux du salaire minimum ou à peine un peu plus, mais dans les faits, si l'on tient compte des frais encourus, ces derniers travaillent pour moins que le salaire minimum.	Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. L'employeur ne peut non plus exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. 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. L'employeur doit rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation (transport, coucher, repas).	Compte tenu de la difficulté d'application d'une règle générale dans tous les milieux de travail et d'une pratique parfois bien établie dans certains secteurs quant à la fourniture par le salarié de ses propres outils de travail (mécaniciens, travailleurs forestiers), il n'aurait pas été approprié d'exiger que l'employeur fournisse gratuitement tous les équipements requis à l'exercice des tâches de tous les salariés. En effet, leur rémunération tient généralement compte des frais d'exécution du contrat de travail, même si elle est parfois insuffisante ou inadéquate dans certains cas. Cette protection s'applique à tous les salariés, sans égard à leur niveau de rémunération.



7. Les licenciements collectifs

SITUATION AVANT LES MODIFICATIONS	MODIFICATIONS ADOPTÉES	COMMENTAIRES
Les dispositions actuellement en vigueur sont contenues dans la <i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i> (L.R.Q., c. F-5), adoptée en 1969. Cet encadrement législatif était non seulement inusité comparativement aux autres provinces ou autres pays, mais il engendrait aussi des effets indésirables de deux ordres. D'une part, la visibilité des dispositions était mal servie par une loi très peu connue de la grande majorité des entreprises et des administrés, ce qui avait pour effet d'accroître les possibilités d'infraction. D'autre part, les dispositions actuelles ne prévoyaient aucun recours pour le salarié en cas de défaut par l'employeur de respecter le délai d'avis de licenciement prévu dans cette loi. Par ailleurs, les comités d'aide au reclassement étaient des outils inadéquats pour les licenciements de moins de 50 personnes.	Les dispositions concernant les licenciements collectifs sont transférées dans la <i>Loi sur les normes du travail</i>. La taille et les délais d'avis du licenciement collectif sont les suivants : ▪ huit semaines, pour un licenciement de 10 à 99 salariés; ▪ douze semaines, pour un licenciement de 100 à 299 salariés; ▪ seize semaines pour un licenciement de 300 salariés et plus. Pendant le délai d'avis, l'employeur ne peut modifier le salaire du salarié visé par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail sans le consentement écrit de ce salarié ou de l'association accréditée qui le représente. L'employeur qui ne donne pas cet avis ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité 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 du délai d'avis auquel il était tenu.	À l'instar de ce qui prévaut dans les autres provinces, l'inclusion des dispositions relatives aux licenciements collectifs dans la LNT permet d'améliorer grandement leur visibilité. Par ailleurs, les amendes en cas d'infraction aux délais prescrits pour l'avis de licenciement sont versées au Fonds de développement du marché du travail administré par Emploi-Québec pour la mise en œuvre et la gestion de mesures d'aide au reclassement. L'application des dispositions concernant la constitution d'un comité d'aide au reclassement aux licenciements de plus de 50 personnes permet à Emploi-Québec d'intervenir plus rapidement auprès des salariés des petites entreprises. Pour les licenciements touchant moins de 50 salariés, Emploi-Québec offre des mécanismes plus adaptés pour faciliter leur retour sur le marché du travail.