

Codification administrative

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET SES RÈGLEMENTS

LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

GUIDE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



LES NORMES DU TRAVAIL

Mieux les comprendre
pour mieux s'entendre

Codification administrative

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET SES RÈGLEMENTS

LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

GUIDE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



NOTE AU LECTEUR

Cette dernière édition de notre Codification administrative présente une version mise à jour de la Loi sur les normes du travail, de ses règlements et de la Loi sur la fête nationale.

Nous avons voulu respecter, dans la mesure du possible, la présentation des Lois refondues du Québec. Tous les articles des textes de loi sont donc suivis d'une référence. Celle-ci permet de savoir si un article a été modifié. Ainsi, la référence « 1978, c. 5, a. 5 ; 1979, c. 45, a. 166 » signifie que l'article 5 du chapitre 5 des lois de 1978 (a. 5 de la Loi sur la fête nationale) a été modifié par l'article 166 du chapitre 45 des lois de 1979 (a. 166 de la Loi sur les normes du travail). Par ailleurs, comme dans les Lois refondues du Québec, les mentions « disposition omise » ou « cette disposition modifie le c. ... » remplacent les textes d'articles qui n'ajoutaient rien à la compréhension de nos lois.

Comme il s'agit d'une Codification administrative, nous nous sommes permis d'insérer dans les textes législatifs des « notes de la rédaction (NDLR) » lorsque nous le jugeons pertinent.

Pour réaliser cette codification, nous avons consulté les documents officiels : Lois et Règlements refondus du Québec, *Gazette officielle du Québec*, Répertoire législatif de l'Assemblée nationale. Cette codification n'a toutefois aucune valeur légale permettant d'y référer pour trancher des questions d'ordre juridique. Dans de tels cas, il faut se reporter aux textes officiels des lois et règlements concernés.

Mais en tout premier lieu, nous incluons le Guide de la gestion des ressources humaines, un outil de référence qui s'adresse tout particulièrement aux employeurs.

Commission des normes du travail

Mai 2012

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Note au lecteur	III
Table des matières.....	V
PARTIE I: GUIDE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1
• Présentation	3
• Outils administratifs	5
• À l'embauche	7
• En cours d'emploi	9
• Lors de la cessation d'emploi	11
PARTIE II: LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	13
• Présentation	15
• Loi sur les normes du travail	17
Chapitre I	
Définitions	17
Chapitre II	
Le champ d'application	19
Chapitre III	
La Commission	21
Chapitre III.1	
Cotisation	29
Section I	
Interprétation	29
Section II	
Cotisation et paiement	31
Section III	
Dispositions diverses	32
Chapitre IV	
Les normes du travail	33
Section I	
Le salaire	33
Section II	
La durée du travail	36
Section III	
Les jours fériés, chômés et payés	38
Section IV	
Les congés annuels payés	39
Section V	
Les repos	42
Section V.0.1	
Les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel	42
Section V.1	
Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales	44
Section V.1.1	
Les absences des salariés réservistes	49
Section V.2	
Le harcèlement psychologique	51
Section VI	
L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail	51
Section VI.0.1	
L'avis de licenciement collectif	53

Section VI.1	
La retraite	55
Section VI.2	
Le travail des enfants.....	55
Section VII	
Diverses autres normes du travail	56
Section VII.1	
Disparités de traitement.....	57
Section VIII	
Les règlements.....	59
Section VIII.1	
Normes du travail dans l'industrie du vêtement.....	60
Section IX	
L'effet des normes du travail	61
Chapitre V	
Les recours.....	63
Section I	
Les recours civils.....	63
Section II	
Recours à l'encontre d'une pratique interdite	66
Section II.1	
Recours en cas de harcèlement psychologique	68
Section III	
Recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante	70
Chapitre VI	
La faillite.....	73
Chapitre VII	
Dispositions pénales	75
Chapitre VIII	
Les dispositions diverses, transitoires et finales	77
Dispositions diverses, transitoires et finales de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002, chapitre 80).....	81
PARTIE III : LES RÈGLEMENTS ADOPTÉS EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL	83
• Règlement sur les normes du travail	85
• Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.I et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail.....	93
• Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation.....	95
• Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail	97
• Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre	99
• Règlement sur les taux de cotisation	101
• Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement	103
PARTIE IV : LA LOI SUR LA FÊTE NATIONALE	107
• Présentation.....	109
• Loi sur la fête nationale.....	111
PARTIE V : INDEX	115
• Légende.....	116
• Index.....	117



Partie I

GUIDE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES



Présentation

Outils administratifs

À l'embauche

En cours d'emploi

Lors de la cessation d'emploi

Présentation

Le Guide de la gestion des ressources humaines s'adresse à vous, employeurs, dont les salariés sont totalement ou partiellement assujettis à la Loi sur les normes du travail.

Ce guide vous dirigera dans les diverses démarches que requiert la gestion des ressources humaines et vous aidera à vérifier, étape par étape, si vous vous conformez à la loi. Bien entendu, il va de soi que la convention (entente) qui vous lie à vos employés peut comprendre des conditions de travail supérieures à celles édictées par la loi.

Le Guide de la gestion des ressources humaines renvoie aux articles de la loi ou des règlements sur les normes du travail, et aux articles de la Loi sur la fête nationale. Il vous sera ainsi plus facile de consulter la présente Codification administrative.

De plus, si vous êtes un employeur des secteurs de l'industrie de la chemise pour hommes et garçons, de la confection pour dames, de la confection pour hommes et du gant de cuir, vous avez également des obligations qui sont mentionnées au Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement. Ce règlement établit des normes du travail portant sur le taux horaire minimal, la durée de la semaine normale de travail, les jours fériés, les vacances et les congés pour événements familiaux.

Outils administratifs

Lorsque vous vous lancez en affaires vous devez, entre autres, vous inscrire aux fichiers de Revenu Québec.

Pour bien gérer votre entreprise en vous conformant à la Loi sur les normes du travail, vous devez disposer des outils administratifs que cette loi rend obligatoires.

Vous aurez ainsi à :

- tenir un système d'enregistrement ou un registre de salaires faisant état d'une vingtaine de mentions sur chacun de vos salariés (Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre) ;
- prévoir des mécanismes vous permettant de remettre aux salariés des bulletins de paie contenant des renseignements suffisants pour leur permettre de vérifier le calcul de leur salaire (art. 46 à 49 de la Loi sur les normes du travail) ;
- vous préparer à émettre des avis écrits de cessation d'emploi ou de mise à pied pour six mois ou plus (art. 82 à 83.2 de la Loi sur les normes du travail) et, dans les cas de licenciement collectif, émettre l'avis requis au ministre (art. 84.0.1 à 84.0.15 de la Loi sur les normes du travail) ;
- vous préparer à remettre un certificat de travail au salarié qui en fait la demande à son départ (art. 84 de la Loi sur les normes du travail).

L'employeur assujetti à la loi et qui a des salariés travaillant au Québec doit payer au ministre du Revenu une cotisation, à moins d'en être explicitement exempté en vertu de l'article 39.0.1 de la Loi sur les normes du travail. L'employeur assujetti doit produire annuellement une déclaration au moyen du formulaire prescrit et l'expédier à Revenu Québec (art. 39.0.1 à 39.0.4 de la Loi sur les normes du travail).



À l'embauche

À l'embauche d'un salarié, il y a certains points concernant, par exemple, le salaire, la durée du travail, les congés et les absences qu'il faut éclaircir avec lui.

En ce qui a trait au salaire, il est important de :

- préciser au salarié son taux de salaire et son mode de rémunération : à l'heure, à la semaine, au rendement, à la commission ou sur une autre base (art. 2 à 4.1 du Règlement sur les normes du travail ; art. 3 du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement) ;
- établir la façon d'effectuer le paiement du salaire : en espèces, par chèque ou par virement bancaire (art. 42 de la Loi sur les normes du travail) ;
- informer le salarié des modalités de redistribution des pourboires, si vous en percevez pour lui, et de l'existence d'une convention de partage des pourboires le cas échéant (art. 50 et 50.1 de la Loi sur les normes du travail) ;
- déterminer les retenues qui seront effectuées sur le salaire et obtenir, s'il y a lieu, une autorisation écrite du salarié (art. 49 de la Loi sur les normes du travail) ;
- préciser, s'il y a lieu, le montant exigé pour les repas et l'hébergement (art. 6 et 7 du Règlement sur les normes du travail) et pour la chambre et la pension (art. 51.0.1 de la Loi sur les normes du travail) ;
- informer le salarié de la durée de la période de paie (art. 43 de la Loi sur les normes du travail).

En ce qui concerne la durée du travail, il est bon également d'informer le salarié de tout ce qui se rapporte à son horaire normal de travail et aux heures supplémentaires. Vous devez plus particulièrement :

- déterminer l'horaire de travail en précisant notamment la durée des repas, la durée des pauses café et des autres pauses, s'il y a lieu (art. 57, 58 et 79 de la Loi sur les normes du travail) ;
- établir la durée de la semaine normale de travail (art. 52 et 53 de la Loi sur les normes du travail ; art. 9 à 13 du Règlement sur les normes du travail ; art. 4 du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement ; Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation) ;
- préciser au salarié si la norme relative à la durée de la semaine normale s'applique dans son cas (art. 54 de la Loi sur les normes du travail) ;

- préciser au salarié s'il aura éventuellement à effectuer des heures supplémentaires (art. 55 et 56 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir qu'un salarié peut refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail (art. 59.0.1 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir qu'un salarié peut refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence est nécessaire auprès de certains membres de sa famille dans certains cas précis (art. 122 paragraphe 6° de la Loi sur les normes du travail) ;
- déterminer le ou les jours de repos hebdomadaire (art. 78 de la Loi sur les normes du travail).

À l'embauche, il faut également éclaircir certaines questions concernant les congés et les absences autorisées. Vous aurez ainsi à :

- informer le salarié de l'année de référence en vigueur dans l'entreprise (art. 66 de la Loi sur les normes du travail) ;
- préciser si l'entreprise ferme ou non ses portes durant la période des vacances (art. 71 et 73 de la Loi sur les normes du travail) ;
- établir la liste des jours fériés dont peuvent se prévaloir les salariés (art. 60 de la Loi sur les normes du travail ; art. 2 de la Loi sur la fête nationale ; art. 5 du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement) ;
- vérifier les circonstances pour lesquelles un salarié peut s'absenter du travail, avec ou sans salaire, pour des raisons familiales ou parentales (art. 79.7 à 81.17 de la Loi sur les normes du travail ; art. 10 à 12 du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement) ; ou pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel (art. 79.1 à 79.6 de la Loi sur les normes du travail).



En cours d'emploi

À l'embauche, vous avez traité des questions se rapportant au salaire, à la durée du travail, aux congés et aux absences. En cours d'emploi, vous aurez à respecter les modalités de paiement convenues. Vous aurez également à appliquer les diverses dispositions sur les jours fériés, les congés annuels payés, le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le harcèlement psychologique prévues par la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la fête nationale.

Pour ce qui est des jours fériés et de la fête nationale, vous devez :

- vérifier si le salarié répond aux conditions d'admissibilité (art. 59.1 et 65 de la Loi sur les normes du travail ; art. 16 et 17 de la Loi sur la fête nationale) ;
- déterminer si vous accordez un congé compensatoire ou une indemnité compensatrice au salarié qui doit travailler lors d'un jour férié ou à la fête nationale (art. 63 de la Loi sur les normes du travail ; art. 5 de la Loi sur la fête nationale) ;
- déterminer si vous accordez un congé compensatoire ou une indemnité compensatrice au salarié qui est en vacances lors d'un jour férié ou à la fête nationale (art. 64 de la Loi sur les normes du travail ; art. 6 de la Loi sur la fête nationale) ;
- calculer l'indemnité de jour férié et de fête nationale due au salarié, s'il y a lieu (art. 62 de la Loi sur les normes du travail ; art. 4 de la Loi sur la fête nationale).

Pour les congés annuels payés, vous devez :

- vérifier si le salarié est admissible au congé (art. 77 de la Loi sur les normes du travail) ;
- calculer le nombre de jours auxquels a droit le salarié (art. 67 à 69 de la Loi sur les normes du travail ; art. 6 à 8 du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement) ;
- établir la date du congé annuel et aviser le salarié au moins quatre semaines à l'avance (art. 70 et 72 de la Loi sur les normes du travail) ;
- calculer l'indemnité afférente au congé (art. 74 et 75 de la Loi sur les normes du travail ; art. 9 du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement).

En ce qui a trait au congé de maternité, vous devez :

- savoir que la salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour des examens reliés à sa grossesse (art. 81.3 de la Loi sur les normes du travail) ;

- confirmer avec la salariée la durée de son congé de maternité ainsi que la date de son départ et la date prévue de son retour au travail (art. 81.4 à 81.6 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir que la salariée peut avoir droit, dans certains cas, à un congé de maternité spécial (art. 81.5.1 à 81.5.3 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir que, dans certains cas, vous pouvez exiger un certificat médical attestant que la salariée est en mesure de travailler (art. 81.8 et 81.9 de la Loi sur les normes du travail) ;
- prévoir de réintégrer la salariée dans son poste habituel à son retour, avec les mêmes avantages (art. 81.15.1 de la Loi sur les normes du travail).

Pour le congé de paternité, vous devez :

- savoir que le salarié peut s'absenter au plus cinq semaines continues sans salaire à l'occasion de la naissance de son enfant (art. 81.2 de la Loi sur les normes du travail) ;

En ce qui concerne le congé parental, vous devez :

- vérifier si le salarié répond aux conditions d'admissibilité (art. 81.10 de la Loi sur les normes du travail) ;
- vérifier avec le salarié s'il désire se prévaloir du congé parental, en confirmer la durée, le cas échéant, ainsi que la date de son départ et la date prévue de son retour au travail (art. 81.11 à 81.14 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir qu'à la fin d'un congé parental vous êtes tenu de réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages (art. 81.15.1 de la Loi sur les normes du travail).

Pour ce qui est du harcèlement psychologique, vous devez :

- voir à ce que le milieu de travail du salarié demeure exempt de harcèlement psychologique (art. 81.18 et 81.19 de la Loi sur les normes du travail) ;
- prendre les moyens raisonnables pour faire respecter le droit du salarié en matière de harcèlement psychologique (art. 81.19 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir que les dispositions qui précèdent et le recours y afférent pour ce qui est des articles 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective (art. 81.20 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir qu'un salarié visé par toute convention collective doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard (art. 81.20 de la Loi sur les normes du travail).



Lors de la cessation d'emploi

Lorsqu'un de vos salariés démissionne ou lorsque vous résiliez le contrat de travail d'un salarié, vous devez respecter certaines normes et procédures pour vous conformer à la Loi sur les normes du travail.

Vous devez :

- remettre un certificat de travail au salarié qui en fait la demande (art. 84 de la Loi sur les normes du travail) ;
- donner, en respectant certains délais, un avis écrit au salarié que vous licenciez, congédiez ou mettez à pied pour une durée de six mois ou plus (art. 82 à 83.2 de la Loi sur les normes du travail) ;
- donner, avant de procéder à un licenciement collectif, les avis dans les délais requis (art. 84.0.4 à 84.0.7 et 84.0.13 de la Loi sur les normes du travail) ;
- verser au salarié, lors de son départ, une indemnité pour compenser les congés annuels payés auxquels il avait droit et dont il n'a pas bénéficié (art. 76 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir qu'il est interdit, dans certains cas, de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, ou d'exercer des mesures discriminatoires ou des représailles à son endroit (art. 122, 122.1 et 123.1 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir qu'un salarié qui a deux ans de service continu peut soumettre une plainte à la Commission des normes du travail s'il croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante (art. 124 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir que le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser une plainte à la Commission des normes du travail (art. 123.6 et 123.7 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir que les plaintes pour pratique interdite, pour harcèlement psychologique et pour congédiement fait sans une cause juste et suffisante peuvent être entendues par la Commission des relations du travail (art. 123.4, 123.9, 123.12 et 126 de la Loi sur les normes du travail) ;
- savoir qu'un salarié peut être représenté devant la Commission des relations du travail par la Commission des normes du travail dans les cas de plaintes pour pratique interdite, pour harcèlement psychologique et pour congédiement fait sans une cause juste et suffisante (art. 123.5, 123.13 et 126.1 de la Loi sur les normes du travail).

Partie II

LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL



Présentation

Loi sur les normes du travail

PRÉSENTATION

La Loi sur les normes du travail fut sanctionnée le 22 juin 1979. Elle a ensuite été modifiée à plusieurs reprises et parfois dans l'unique but d'assurer une certaine concordance avec différents textes de lois.

La Loi sur les normes du travail est entrée en vigueur le 16 avril 1980 à l'exception de l'article 75, qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 1981, et de quelques dispositions mentionnées comme « non en vigueur » dans ce document. Ces dispositions entreront en vigueur à la date ou aux dates qui seront fixées par proclamation du gouvernement.

La Loi sur les normes du travail a été modifiée par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002, c. 80) sanctionnée le 19 décembre 2002. La version que nous vous présentons tient compte des modifications qui y ont été apportées.

Chapitre N-1.1

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

CHAPITRE I
DÉFINITIONS

Interprétation	I. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :
« <i>accouchement</i> »	1° « accouchement » : la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale ;
« <i>Commission</i> »	2° « Commission » : la Commission des normes du travail instituée en vertu de l'article 4 ;
« <i>conjoint</i> »	3° « conjoint » : les personnes a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui 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 un an ;
« <i>convention</i> »	4° « convention » : un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe <i>d</i> de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet ;
« <i>décret</i> »	5° « décret » : un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2) ;
« <i>domestique</i> »	6° « domestique » : un salarié employé par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris le salarié dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée ;
« <i>employeur</i> »	7° « employeur » : quiconque fait effectuer un travail par un salarié ;
« <i>ministre</i> »	8° « ministre » : le ministre du Travail ;
« <i>salaire</i> »	9° « salaire » : la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié ;
« <i>salarié</i> »	10° « salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire ; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel : i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine ; ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique ; iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat ;
« <i>semaine</i> »	11° « semaine » : une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour ;
« <i>service continu</i> »	12° « 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.
Absence temporaire ou permanente	Les personnes visées au paragraphe 3° du premier alinéa continuent de cohabiter malgré l'absence temporaire de l'une d'elles. Il en va de même si l'une d'elles est tenue de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé ou de son incarcération, sauf si le salarié cohabite avec un autre conjoint au sens de ce paragraphe.

1979, c. 45, a. 1 ; 1981, c. 9, a. 34 ; 1 ; 1990, c. 73, a. 1 ; 1992, c. 44, a. 81 ; 1994, c. 12, a. 49 ; 1996, c. 29, a. 43 ; 1999, c. 14, a. 15 ; 2002, c. 6, a. 144 ; 2008, c. 30, a. 1.

CHAPITRE II

LE CHAMP D'APPLICATION

Application de la loi	2. La présente loi s'applique au salarié quel que soit l'endroit où il exécute son travail. Elle s'applique aussi : 1° au salarié qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec ; 2° au salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1° ; 3° (<i>paragraphe abrogé</i>).
État lié	La présente loi lie l'État.

1979, c. 45, a. 2 ; 1990, c. 73, a. 2 ; 1999, c. 40, a. 196 ; 2002, c. 80, a. 1.

Application de la loi	3. La présente loi ne s'applique pas : 1° (<i>paragraphe abrogé</i>) ; 2° 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 ; 3° au salarié 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), sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, aux articles 79.7 à 79.16, 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII ; 4° au salarié visé dans les sous-paragraphe i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1 si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre loi, la rémunération de ce salarié ou le tarif qui lui est applicable ; 5° à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ; 6° à un cadre supérieur, sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, aux articles 79.7 à 79.16, 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII.
-----------------------	--

1979, c. 45, a. 3 ; 1980, c. 5, a. 1 ; 1985, c. 21, a. 74 ; 1986, c. 89, a. 50 ; 1988, c. 41, a. 88 ; 1990, c. 73, a. 3 ; 1992, c. 68, a. 157 ; 1993, c. 51, a. 43 ; 1994, c. 16, a. 50 ; 2002, c. 80, a. 2 ; 2005, c. 28, a. 195 ; 2007, c. 36, a. 1.

Dispositions applicables	3.1. Malgré l'article 3, les sections V.2 et VI.1 du chapitre IV, les articles 122.1 et 123.1 et la section II.1 du chapitre V s'appliquent à tout salarié et à tout employeur. Il en va de même du paragraphe 7° du premier alinéa de l'article 122 et, lorsqu'ils sont relatifs à ce recours, des autres articles de la section II du chapitre V.
--------------------------	--

1982, c. 12, a. 1 ; 1990, c. 73, a. 4 ; 2002, c. 80, a. 3 ; 2011, c. 17, a. 55.

CHAPITRE III LA COMMISSION

Constitution	4. Un organisme est institué sous le nom de « Commission des normes du travail ». 1979, c. 45, a. 4.
Fonctions	5. La Commission surveille la mise en oeuvre et l'application des normes du travail. Elle exerce en particulier les fonctions suivantes : 1° informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail ; 1.1° informer et renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la présente loi ; 2° surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre ; 3° recevoir les plaintes des salariés et les indemniser dans la mesure prévue par la présente loi et les règlements ; 4° (<i>paragraphe abrogé</i>) ; 5° tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la présente loi et des règlements. 1979, c. 45, a. 5 ; 1990, c. 73, a. 5 ; 2002, c. 80, a. 4.
Personne morale	6. La Commission est une personne morale. 1979, c. 45, a. 6 ; 1999, c. 40, a. 196.
Entente	6.1. La Commission peut conclure des ententes conformément à la loi avec un ministère ou un organisme du gouvernement en vue de l'application des lois et des règlements qu'elle administre. Elle peut également, conformément à la loi, conclure une entente avec un autre gouvernement ou une organisation internationale, ou un organisme de ce gouvernement ou de cette organisation, en vue de l'application des lois et des règlements qu'elle administre. 1994, c. 46, a. 1 ; 2010, c. 21, a. 1. 6.2. (<i>Abrogé</i>). 1997, c. 2, a. 1 ; 2000, c. 15, a. 138 ; 2001, c. 26, a. 138 ; D. 1314-2002.
Siège	7. La Commission a son siège à l'endroit déterminé par le gouvernement ; un avis de la situation ou de tout changement de la situation du siège est publié à la <i>Gazette officielle du Québec</i>.
Séances	La Commission peut tenir ses séances à tout endroit au Québec. 1979, c. 45, a. 7.

ARTICLE 8

Composition	8. La Commission est composée d'au plus 13 membres, nommés par le gouvernement, dont un président et au moins une personne provenant de chacun des groupes suivants : 1° les salariés non syndiqués ; 2° les salariés syndiqués ; 3° les employeurs du milieu de la grande entreprise ; 4° les employeurs du milieu de la petite et de la moyenne entreprise ; 5° les employeurs du milieu coopératif ; 6° les femmes ; 7° les jeunes ; 8° la famille ; 9° les communautés culturelles.
Consultation	Ces neuf membres sont nommés après consultation d'associations ou d'organismes représentatifs de leur groupe respectif.
Salariés et employeurs	Les membres, autres que le président, doivent provenir en nombre égal du milieu des salariés et du milieu des employeurs. 1979, c. 45, a. 8 ; 1990, c. 73, a. 6.
Durée du mandat	9. Le président de la Commission est nommé pour un mandat n'excédant pas cinq ans. Les autres membres sont nommés pour un mandat n'excédant pas trois ans. 1979, c. 45, a. 9.
Président	10. Le président exerce ses fonctions à temps complet. Il préside les réunions de la Commission.
Administration	Il est également directeur général de la Commission et à ce titre il est responsable de l'administration et de la direction de la Commission dans le cadre de ses règlements. 1979, c. 45, a. 10.
Vice-présidents	10.1. Dans l'exercice de ses fonctions visées au deuxième alinéa de l'article 10, le président est assisté par deux vice-présidents. 1992, c. 26, a. 1 ; 1999, c. 52, a. 1.
Vice-présidents	10.2. Les vice-présidents sont nommés par le gouvernement, pour un mandat n'excédant pas cinq ans. Ils exercent leurs fonctions à plein temps.
Remplaçant	Le président ou, à défaut, le ministre désigne un des vice-présidents pour remplacer le président dans l'exercice de toutes ses fonctions en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci. 1992, c. 26, a. 1 ; 1999, c. 40, a. 196 ; 1999, c. 52, a. 2.
Délégation	11. La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la présente loi. 1979, c. 45, a. 11.
Fonctions continuées	12. À l'expiration de son mandat, un membre de la Commission ou un vice-président demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou nommé de nouveau. 1979, c. 45, a. 12 ; 1992, c. 26, a. 2 ; 1999, c. 52, a. 3.

Remplacement d'un membre	13. Si un membre de la Commission ou un vice-président ne termine pas son mandat, le gouvernement lui nomme un remplaçant pour la durée du mandat qui reste à écouler. 1979, c. 45, a. 13 ; 1992, c. 26, a. 3 ; 1999, c. 52, a. 4. 14. (<i>Abrogé</i>). 1979, c. 45, a. 14 ; 1992, c. 26, a. 4.
Réunion	15. La Commission se réunit au moins une fois par trois mois. 1979, c. 45, a. 15.
Quorum	16. Le quorum des séances de la Commission est constitué par la majorité des membres dont le président.
Décision	Les décisions sont prises à la majorité des voix ; en cas d'égalité, le président a un vote prépondérant. 1979, c. 45, a. 16.
Décision signée	17. Une décision signée par tous les membres a la même valeur que si elle avait été prise en séance ordinaire. 1979, c. 45, a. 17.
Authenticité des procès-verbaux	18. Les procès-verbaux des séances de la Commission approuvés par cette dernière sont authentiques et il en est de même des copies ou extraits certifiés conformes par le président, un vice-président ou le secrétaire de la Commission. 1979, c. 45, a. 18 ; 1992, c. 26, a. 5 ; 1999, c. 52, a. 5.
Conditions de travail	19. Le gouvernement fixe, suivant le cas, les conditions de travail, le traitement, le traitement additionnel, les allocations et les indemnités ou avantages sociaux auxquels ont droit le président, les autres membres et les vice-présidents de la Commission. 1979, c. 45, a. 19 ; 1992, c. 26, a. 6 ; 1999, c. 52, a. 6.
Secrétaire et personnel	20. Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission sont nommés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1). 1979, c. 45, a. 20 ; 1983, c. 55, a. 161 ; 2000, c. 8, a. 242.
Dépenses	21. Les dépenses de la Commission, y compris les traitements, allocations et indemnités ou avantages sociaux des vice-présidents de la Commission, de son secrétaire, de ses membres et de son personnel, sont payées à même ses revenus. 1979, c. 45, a. 21 ; 1992, c. 26, a. 7 ; 1999, c. 52, a. 7.
Immunité	22. Les membres de la Commission et les vice-présidents ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE 23

Immunité	Sauf sur une question de compétence, aucun des recours prévus aux articles 33 et 834 à 846 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne peut être exercé, ni aucune injonction accordée contre la Commission, un membre ou les vice-présidents de la Commission agissant en leur qualité officielle. 1979, c. 45, a. 22 ; 1992, c. 26, a. 8 ; 1999, c. 52, a. 8.
Bref annulé	23. Un juge de la Cour d'appel peut, sur requête, annuler sommairement un bref et une ordonnance ou injonction délivrés ou accordés à l'encontre de l'article 22. 1979, c. 45, a. 23 ; 1979, c. 37, a. 43.
Conflit d'intérêts	24. Le président et les vice-présidents ne peuvent, sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit leur intérêt personnel et celui de la Commission. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec toute la diligence possible.
Intérêt révélé	Un membre de la Commission autre que le président qui a un intérêt dans une entreprise doit, sous peine de déchéance de sa charge, le révéler par écrit aux autres membres de la Commission et s'abstenir de participer à une décision portant sur l'entreprise dans laquelle il a cet intérêt. 1979, c. 45, a. 24 ; 1992, c. 26, a. 9 ; 1999, c. 52, a. 9.
Exercice financier	25. L'exercice financier de la Commission se termine le 31 mars de chaque année. 1979, c. 45, a. 25.
Rapport annuel	26. La Commission doit, au plus tard dans les six mois qui suivent la fin de son exercice financier, remettre au ministre un rapport de ses activités pour cet exercice financier ; ce rapport doit contenir tous les renseignements que le ministre peut exiger.
Renseignement au ministre	La Commission doit fournir au ministre tout autre renseignement que ce dernier requiert quant à ses opérations. 1979, c. 45, a. 26 ; 1990, c. 73, a. 7.
Dépôt du rapport	27. Le ministre dépose le rapport de la Commission devant l'Assemblée nationale, si elle est en session, dans les 30 jours de sa réception ; s'il le reçoit alors qu'elle ne siège pas, il le dépose dans les 30 jours de l'ouverture de la session suivante ou de la reprise des travaux, selon le cas. 1979, c. 45, a. 27.
Vérification des livres	28. Les livres et les comptes de la Commission sont vérifiés chaque année par le vérificateur général et en outre chaque fois que le décrète le gouvernement.
Rapport	Le rapport du vérificateur général doit accompagner le rapport annuel de la Commission. 1979, c. 45, a. 28.
Fonds de la Commission des relations du travail	28.1. La Commission des normes du travail contribue au fonds de la Commission des relations du travail, visé à l'article 137.62 du Code du travail (chapitre C-27), pour pourvoir aux dépenses encourues par cette Commission relativement aux recours instruits devant elle en vertu des sections II à III du chapitre V de la présente loi.

Versement Le montant et les modalités de versement de la contribution de la Commission des normes du travail sont déterminés par le gouvernement, après consultation de la Commission par le ministre.

2001, c. 26, a. 139 ; D. 1262-2002 ; 2006, c. 58, a. 66.

Réglementation **29.** La Commission peut, par règlement :

- 1^o adopter des règles de régie interne ;
- 2^o constituer des comités pour l'examen des questions qu'elle détermine ;
- 3^o rendre obligatoire, pour un employeur ou pour une catégorie d'employeurs qu'elle indique, un système d'enregistrement ou la tenue d'un registre où peuvent être indiqués les nom et résidence de chacun de ses salariés, son emploi, l'heure à laquelle le travail a commencé, a été interrompu, repris et achevé chaque jour, la nature de ce travail et le salaire payé, avec mention du mode et de l'époque du paiement ainsi que tout autre renseignement jugé utile à l'application de la présente loi ou d'un règlement ;
- 3.1^o obliger un employeur ou tout employeur d'une catégorie d'employeurs de l'industrie du vêtement qu'elle indique et qui, n'eût été de l'expiration de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2, seraient visés par l'un de ceux-ci, à lui transmettre, selon la procédure, la fréquence et pendant la période qu'elle détermine, un rapport contenant les mentions prévues au paragraphe 3^o qu'elle indique et tout autre renseignement jugé utile à l'application de la présente loi ou d'un règlement ;
- 4^o (*paragraphe abrogé*) ;
- 5^o (*paragraphe abrogé*) ;
- 6^o déterminer la nature des créances qui donnent droit aux versements qu'elle est autorisée à faire en application de l'article 112, les conditions d'admissibilité à ces versements, leur montant et les modalités de leur paiement au salarié ;

(NON EN VIGUEUR)*

- 7^o fixer les taux, n'excédant pas 1 %, de la cotisation prévue à l'article 39.0.2.

1979, c. 45, a. 29 ; 1983, c. 43, a. 9 ; 1990, c. 73, a. 8 ; 1994, c. 46, a. 2 ; 1999, c. 57, a. 1 ; 2002, c. 80, a. 5.

** NDLR : Cette disposition entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement (1979, c. 45, a. 171).*

29.1. (*Abrogé*).

1990, c. 73, a. 9 ; 1994, c. 46, a. 3.

29.2. (*Abrogé*).

1990, c. 73, a. 9 ; 1994, c. 46, a. 3.

30. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 30 ; 1986, c. 89, a. 50 ; 1988, c. 84, a. 700 ; 1990, c. 73, a. 10 ; 1992, c. 21, a. 192 ; 1992, c. 68, a. 157 ; 1994, c. 23, a. 23 ; 1994, c. 46, a. 3.

Entrée en vigueur **31.** Les règlements visés dans les paragraphes 1^o et 2^o de l'article 29 sont transmis au ministre et entrent en vigueur sur approbation du gouvernement.

1979, c. 45, a. 31.

ARTICLE 32

- Approbation de règlement
- 32.** Les règlements visés dans les paragraphes 3° à 7° de l'article 29 sont transmis au ministre et soumis à l'approbation du gouvernement.
- 1979, c. 45, a. 32 ; 1994, c. 46, a. 4.
- 33.** (*Abrogé*).
- 1979, c. 45, a. 33 ; 1997, c. 72, a. 1.
- 34.** (*Abrogé*).
- 1979, c. 45, a. 34 ; 1997, c. 72, a. 1.
- Approbation d'un règlement
- 35.** Le gouvernement peut approuver avec ou sans modification un règlement visé dans les paragraphes 3° à 7° de l'article 29.
- 1979, c. 45, a. 35 ; 1997, c. 72, a. 2.
- 36.** (*Abrogé*).
- 1979, c. 45, a. 36 ; 1997, c. 72, a. 3.
- 37.** (*Abrogé*).
- 1979, c. 45, a. 37 ; 1997, c. 72, a. 3.
- 38.** (*Abrogé*).
- 1979, c. 45, a. 38 ; 1997, c. 72, a. 3.
- Pouvoirs de la Commission
- 39.** La Commission peut :
- 1° établir le salaire payé à un salarié par un employeur ;
 - 2° établir des formulaires à l'usage des employeurs et des salariés ;
 - 3° établir ou compléter le certificat de travail prévu par l'article 84 lorsque l'employeur refuse ou néglige de le faire ;
 - 4° percevoir ou recevoir les sommes dues à un salarié en vertu de la présente loi ou d'un règlement et lui en faire remise ;
 - 5° accepter pour un salarié qui y consent ou pour un groupe de salariés visés dans une réclamation et dont la majorité y consent, un paiement partiel en règlement des sommes que lui doit son employeur ;
 - 6° verser les sommes qu'elle juge dues par un employeur à un salarié en vertu de la présente loi ou d'un règlement jusqu'à concurrence du salaire minimum en tenant compte, le cas échéant, des majorations qui y sont prévues ; **(NON EN VIGUEUR)***
 - 7° (*paragraphe abrogé*) ;
 - 8° intenter en son propre nom et pour le compte d'un salarié, le cas échéant, une poursuite visant à recouvrer des sommes dues par l'employeur en vertu de la présente loi ou d'un règlement et ce, malgré toute loi à ce contraire, une opposition ou renonciation expresse ou implicite du salarié et sans être tenue de justifier d'une cession de créance du salarié ;
 - 9° intervenir en son propre nom et pour le compte d'un salarié, le cas échéant, dans une procédure relative à l'insolvabilité de l'employeur ;
 - 10° intervenir à tout moment dans une instance relative à l'application de la présente loi, à l'exception du chapitre III.1, ou d'un règlement ;

11° autoriser un mode de versement du salaire autre que celui que prévoit l'article 42 ;
 12° autoriser l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire aux conditions prévues à l'article 53 ;

13° élaborer et diffuser des documents d'information portant sur les normes du travail et mettre ceux-ci à la disposition de toute personne ou organisme intéressé, particulièrement les employeurs et les salariés ;

14° exiger d'un employeur qu'il remette au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit, qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible à l'ensemble de ses salariés ou qu'il en diffuse le contenu ;

15° si elle l'estime nécessaire, indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser un document d'information qu'elle lui fournit.

16° transmettre à l'autorité compétente d'un État une demande d'exécution d'une décision ordonnant le paiement d'une somme d'argent en vertu de la présente loi.

1979, c. 45, a. 39 ; 1990, c. 73, a. 11 ; 1994, c. 46, a. 5 ; 2002, c. 80, a. 6 ; 2010, c. 21, a. 2.

** NDLR : Cette disposition entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement (1979, c. 45, a. 171).*

Conditions **39.0.0.1.** La Commission veille à l'exécution des décisions rendues hors du Québec en vertu d'une loi poursuivant des objectifs similaires à la présente loi, lorsque les conditions suivantes sont réunies :

1° l'État dans lequel a été rendue la décision est reconnu par décret du gouvernement, sur recommandation du ministre du Travail et, selon le cas, du ministre responsable des Affaires intergouvernementales canadiennes ou du ministre des Relations internationales, comme comportant une législation substantiellement semblable à la présente loi et offrant la réciprocité pour l'exécution de décisions en matière de normes d'emploi ;

2° la demande en est faite à la Commission par l'autorité compétente de l'État concerné, accompagnée d'une copie certifiée conforme de la décision, d'une attestation affirmant que la décision n'est plus susceptible de recours ordinaire et qu'elle est définitive ou exécutoire, ainsi que des coordonnées au Québec de la résidence, du domicile, de l'établissement d'entreprise, du siège ou du bureau de l'employeur visé et des autres débiteurs visés par la décision, le cas échéant ;

3° la décision ordonne le paiement d'une somme d'argent et elle est, de l'avis de la Commission, compatible avec l'ordre public.

2010, c. 21, a. 3.

Dépôt **39.0.0.2.** Sur réception d'une demande conforme aux conditions prévues par l'article 39.0.0.1, la Commission dépose la copie certifiée conforme de la décision et l'attestation qui l'accompagne au greffe de la Cour supérieure du district où l'employeur ou un autre débiteur visé a sa résidence, son domicile, son établissement d'entreprise, son siège ou son bureau.

Effets Cette décision équivaut, à compter de la date de son dépôt au greffe, à un jugement rendu par la Cour supérieure du Québec et en a tous les effets.

2010, c. 21, a. 3.

Opposition à l'exécution **39.0.0.3.** L'employeur ou un autre débiteur visé peut s'opposer à l'exécution de la décision de la manière prévue au Code de procédure civile (chapitre C-25), pour un motif prévu à ce code ou aux paragraphes 1° à 5° de l'article 3155 du Code civil.

2010, c. 21, a. 3.

CHAPITRE III.1 COTISATION

SECTION I INTERPRÉTATION

Interprétation	39.0.1. Dans le présent chapitre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :
« employeur assujetti »	« employeur assujetti » : quiconque verse une rémunération assujettie à l'exception des entités suivantes : 1° une communauté métropolitaine ; 2° une municipalité ; 3° une société de transport en commun visée par l'article 1 de la Loi sur les sociétés de transport en commun (chapitre S-30.01) ; 4° une commission scolaire ; 5° le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal ; 6° une fabrique ; 7° une corporation de syndics pour la construction d'églises ; 8° une institution ou organisme de bienfaisance dont l'objet est de venir en aide gratuitement et directement à des personnes physiques dans le besoin ; 9° une institution religieuse ; 10° un établissement d'enseignement ; 11° une garderie ; 12° la Commission de la construction du Québec ; 13° un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2) ; 14° le gouvernement, ses ministères et les organismes et personnes dont la loi ordonne que le personnel soit nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) ou dont le fonds social appartient en totalité au gouvernement ; 15° un organisme visé par une loi de l'Assemblée nationale ou par une décision du gouvernement, du Conseil du trésor ou d'un ministre et dont les crédits de fonctionnement sont pris à même le fonds consolidé du revenu, apparaissent en tout ou en partie dans le budget de dépenses soumis à l'Assemblée nationale ou sont financés en totalité par un budget de transfert d'un ministère ; 15.1° l'Agence du revenu du Québec ; 16° le lieutenant-gouverneur, l'Assemblée nationale ainsi qu'une personne que désigne l'Assemblée nationale pour exercer une fonction relevant de l'Assemblée nationale ;
« rémunération »	« rémunération » : si le salarié est un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), son salaire de base, au sens de l'article 1159.1 de cette loi, et si le salarié n'est pas un tel employé, son salaire. Cette expression comprend également les sommes payées pour délai-congé et lors de la résiliation du contrat de travail ;
« rémunération assujettie »	« rémunération assujettie » : la rémunération versée à un salarié à l'exception de : 1° la rémunération versée à un salarié en vertu de 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) ; 2° la rémunération versée à un domestique ; 2.1° la rémunération versée à un 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, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives ; 3° la rémunération versée par un employeur régi par un décret quant à la rémunération qui fait l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire ;

4° la rémunération versée par un établissement, un conseil régional ou une famille d'accueil visés respectivement par les paragraphes *a*, *f* et *o* de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) dans la proportion des sommes d'argent qu'ils reçoivent en vertu de cette loi ;

5° la rémunération versée par un établissement, une agence ou une ressource de type familial visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) dans la proportion des sommes d'argent qu'ils reçoivent en vertu de cette loi ;

6° 50 % de la rémunération gagnée par un salarié à l'aide d'un camion, d'un tracteur, d'une chargeuse, d'une débusqueuse ou d'un équipement lourd de même nature, fourni par le salarié et à ses frais ;

7° l'excédent du total de la rémunération versée à un salarié pour l'année ou du montant déterminé au paragraphe 6° lorsque celui-ci est applicable à l'égard du salarié, sur un montant égal au maximum annuel assurable déterminé pour l'année en vertu de l'article 66 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001) ;

8° la rémunération versée à un salarié exclu totalement de l'application de la présente loi par l'article 3.

Règles applicables

Pour l'application du présent chapitre, les règles suivantes s'appliquent :

1° un renvoi dans le présent chapitre à un salaire, une rémunération ou une rémunération assujettie, qu'un employeur verse, ou a versé, est un renvoi à un salaire, une rémunération ou une rémunération assujettie, que cet employeur verse, alloue, confère ou paie, ou a versé, alloué, conféré ou payé ;

2° un salarié est réputé travailler au Québec lorsque l'établissement de l'employeur où le salarié se présente au travail y est situé ou, s'il n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de l'employeur, lorsque l'établissement de l'employeur d'où il reçoit sa rémunération est situé au Québec. Le mot « établissement » comprend un établissement au sens du chapitre III du titre II du livre I de la partie I de la Loi sur les impôts ;

3° un salarié qui se présente au travail à un établissement de son employeur désigne :

- a) relativement à une rémunération assujettie qui n'est pas décrite au sous-paragraphe *b*, un salarié qui se présente au travail à cet établissement pour la période habituelle de paie du salarié à laquelle se rapporte cette rémunération assujettie ;
- b) relativement à une rémunération assujettie qui est versée à titre de boni, d'augmentation avec effet rétroactif ou de paie de vacances, qui est versée à un fiduciaire ou à un dépositaire à l'égard du salarié ou qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie du salarié, un salarié qui se présente au travail habituellement à cet établissement ;

4° lorsque, au cours d'une période habituelle de paie d'un salarié, celui-ci se présente au travail à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, ce salarié est réputé pour cette période, relativement à une rémunération assujettie qui n'est pas décrite au sous-paragraphe *b* du paragraphe 3° :

- a) sauf si le sous-paragraphe *b* s'applique, ne se présenter au travail qu'à cet établissement au Québec ;
- b) ne se présenter au travail qu'à cet établissement à l'extérieur du Québec, lorsque, au cours de cette période, il se présente au travail principalement à un tel établissement de son employeur ;

5° lorsqu'un salarié se présente au travail habituellement à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, ce salarié est réputé, relativement à une rémunération assujettie décrite au sous-paragraphe *b* du paragraphe 3°, ne se présenter au travail habituellement qu'à cet établissement au Québec ;

6° lorsqu'un salarié n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de son employeur et que sa rémunération ne lui est pas versée d'un tel établissement situé au Québec, ce salarié est réputé se présenter au travail à un établissement de son employeur situé au Québec pour une période de paie si, en fonction de l'endroit où il se rapporte principalement au travail, de l'endroit où il exerce principalement ses fonctions, du lieu principal de résidence du salarié, de l'établissement d'où s'exerce la supervision du salarié, de la nature des fonctions exercées par le salarié ou de tout autre critère semblable,

l'on peut raisonnablement considérer qu'il est, pour cette période de paie, un salarié de cet établissement ;

7° lorsqu'un salarié d'un établissement, situé ailleurs qu'au Québec, d'un employeur rend un service au Québec à un autre employeur qui n'est pas l'employeur du salarié, ou pour le bénéfice d'un tel autre employeur, un montant que l'on peut raisonnablement considérer comme la rémunération gagnée par le salarié pour rendre le service est réputé une rémunération versée par l'autre employeur, dans la période de paie au cours de laquelle la rémunération est versée au salarié, à un salarié de l'autre employeur qui se présente au travail à un établissement de l'autre employeur situé au Québec si les conditions suivantes sont satisfaites :

- a) au moment où le service est rendu, l'autre employeur a un établissement situé au Québec ;
- b) le service rendu par le salarié est, à la fois :
 - i. exécuté par le salarié dans le cadre habituel de l'exercice de ses fonctions auprès de son employeur ;
 - ii. rendu à l'autre employeur, ou pour son bénéfice, dans le cadre des activités régulières et courantes d'exploitation d'une entreprise par l'autre employeur ;
 - iii. de la nature de ceux qui sont rendus par des salariés d'employeurs qui exploitent le même genre d'entreprise que l'entreprise visée par le sous-paragraphe ii ;
- c) le montant n'est pas inclus par ailleurs dans une rémunération assujettie versée par l'autre employeur qui est déterminée pour l'application du présent chapitre ;

8° le paragraphe 7° ne s'applique pas à l'égard d'une période de paie d'un autre employeur y visé si le ministre du Revenu est d'avis qu'une réduction de la cotisation payable en vertu du présent chapitre par les employeurs visés par ce paragraphe 7° n'est pas l'un des buts ou des résultats escomptés de la conclusion ou du maintien en vigueur :

- a) soit de l'entente en vertu de laquelle le service est rendu par le salarié visé par ce paragraphe 7° à l'autre employeur pour son bénéfice ;
- b) soit de toute autre entente affectant le montant d'une rémunération assujettie versée par l'autre employeur dans la période de paie pour l'application du présent chapitre et que le ministre du Revenu considère comme liée à l'entente de fourniture de services visée par le sous-paragraphe a.

1994, c. 46, a. 6 ; 1995, c. 63, a. 280 ; 1996, c. 2, a. 744 ; 1997, c. 85, a. 362 ; 1999, c. 40, a. 196 ; 2000, c. 8, a. 239, a. 242 ; D. 1027-2000 ; 2000, c. 56, a. 218 ; 2002, c. 9, a. 144 ; 2002, c. 75, a. 33 ; 2002, c. 80, a. 7 ; 2003, c. 2, a. 303 ; 2005, c. 38, a. 347 ; 2005, c. 32, a. 308 ; 2010, c. 31, a. 148.

SECTION II

COTISATION ET PAIEMENT

Cotisation d'un employeur	39.0.2. Tout employeur assujetti doit, à l'égard d'une année civile, payer au ministre du Revenu une cotisation égale au produit obtenu en multipliant, par le taux fixé par le règlement pris en application du paragraphe 7° de l'article 29, la rémunération assujettie qu'il verse dans l'année et celle qu'il est réputé verser à l'égard de l'année à son salarié travaillant au Québec, ou à son égard.
Cotisation supplémentaire	Tout employeur assujetti qui serait régi par un décret visé au troisième alinéa, n'eût été de son expiration, doit, à l'égard d'une année civile, payer au ministre du Revenu une cotisation supplémentaire égale au produit obtenu en multipliant, par le taux fixé à cette fin par le règlement pris en application du paragraphe 7° de l'article 29, la partie de tout montant visé au premier alinéa sur lequel il doit payer la cotisation qui y est prévue et qui, n'eût été de l'expiration du décret, serait visée au paragraphe 3° de la définition de l'expression « rémunération assujettie » prévue au premier alinéa de l'article 39.0.1.
Décrets visés	Pour l'application du deuxième alinéa, les décrets visés sont : 1° le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.11) ; 2° le Décret sur l'industrie de la confection pour dames (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.26) ; 3° le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.27) ; 4° le Décret sur l'industrie du gant de cuir (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.32).

ARTICLE 39.0.3

Cotisation de l'employeur Pour l'application du présent chapitre, la cotisation d'un employeur assujetti désigne la cotisation prévue au premier alinéa et, le cas échéant, celle prévue au deuxième alinéa.

1994, c. 46, a. 6 ; 1995, c. 63, a. 281 ; 1997, c. 85, a. 363 ; 1999, c. 57, a. 2 ; 2005, c. 38, a. 348.

Délai **39.0.3.** Le paiement au ministre du Revenu de la cotisation prévue à l'article 39.0.2 à l'égard d'une année civile doit être effectué au plus tard le jour où l'employeur assujetti doit produire la déclaration prévue au titre XL du Règlement sur les impôts (R.R.Q., 1981, chapitre I-3, r. 1) à l'égard des paiements requis par l'article 1015 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3) relativement aux salaires qu'il verse dans cette année.

Formulaire L'employeur doit produire au ministre du Revenu, avec son paiement, le formulaire prescrit.

1994, c. 46, a. 6 ; 1997, c. 14, a. 313 ; 2009, c. 15, a. 474.

Déclaration annuelle **39.0.4.** L'employeur assujetti doit produire annuellement une déclaration au moyen du formulaire prescrit à l'égard des rémunérations assujetties sur lesquelles il est tenu de verser une cotisation en vertu de l'article 39.0.2. Le titre XL du Règlement sur les impôts (R.R.Q., 1981, chapitre I-3, r. 1) s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à cette déclaration.

1994, c. 46, a. 6 ; 2009, c. 15, a. 475.

SECTION III DISPOSITIONS DIVERSES

Remise à la Commission **39.0.5.** Le ministre du Revenu remet annuellement à la Commission les sommes qu'il est tenu de percevoir au titre de la cotisation prévue à l'article 39.0.2, déduction faite des remboursements et des frais de perception convenus.

1994, c. 46, a. 6.

Loi fiscale **39.0.6.** Le présent chapitre constitue une loi fiscale au sens de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).

Préséance Les dispositions applicables en vertu du présent article ont préséance sur celles des articles 115 et 144 de la présente loi.

1994, c. 46, a. 6.

CHAPITRE IV LES NORMES DU TRAVAIL

SECTION I LE SALAIRE

39.1. (*Abrogé*).

1990, c. 73, a. 12 ; 1999, c. 40, a. 196 ; 2002, c. 80, a. 8.

Salaire minimum **40.** Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié.
Salaire Un salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum.

1979, c. 45, a. 40 ; 2002, c. 80, a. 9.

40.1. (*Abrogé*).

1997, c. 20, a. 15 ; D. 128-98 ; 2007, c. 3, a. 64.

Avantage à valeur **41.** Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire
pécuniaire minimum.

1979, c. 45, a. 41.

Taux de salaire **41.1.** Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui
inférieur consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement,
pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.
Salarié non visé Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux
fois le salaire minimum.

1990, c. 73, a. 13.

Paiement en espèces **42.** Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque. Le paie-
ment peut être fait par virement bancaire si une convention écrite ou un décret le prévoit.
Présomption 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 deux jours ouvrables qui suivent sa
réception.

1979, c. 45, a. 42 ; 1980, c. 5, a. 2.

Paiement à intervalles **43.** Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours, ou un
réguliers mois dans le cas des cadres ou des travailleurs visés dans les sous-paragraphe i, ii et iii
du paragraphe 10° de l'article 1. Cependant, toute somme excédant le salaire habituel
telle une prime ou une majoration pour des heures supplémentaires, gagnée pendant la
semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier
subséquent ou, le cas échéant, au moment prévu par une disposition particulière d'une
convention collective ou d'un décret.

Exception	Malgré le premier alinéa, l'employeur peut payer un salarié dans le mois qui suit son entrée en fonction. 1979, c. 45, a. 43 ; 1990, c. 73, a. 14.
Païement en mains propres Païement à un tiers	44. Le salarié doit recevoir 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. Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié. 1979, c. 45, a. 44.
Païement un jour férié et chômé	45. Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour. 1979, c. 45, a. 45.
Bulletin de paie	46. L'employeur doit remettre 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 doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes : 1° le nom de l'employeur ; 2° le nom du salarié ; 3° l'identification de l'emploi du salarié ; 4° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement ; 5° le nombre d'heures payées au taux normal ; 6° le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable ; 7° la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées ; 8° le taux du salaire ; 9° le montant du salaire brut ; 10° la nature et le montant des déductions opérées ; 11° le montant du salaire net versé au salarié ; 12° le montant des pourboires déclarés par le salarié conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3) ; 13° le montant des pourboires qu'il a attribués au salarié en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts.
Exemption	Le gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile. Il peut aussi exempter une catégorie d'employeurs de l'application de l'une ou l'autre des mentions ci-dessus. 1979, c. 45, a. 46 ; 1983, c. 43, a. 10 ; 1990, c. 73, a. 15 ; 1997, c. 85, a. 364.
Signature	47. 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. 1979, c. 45, a. 47.
Acceptation du bulletin de paie	48. 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. 1979, c. 45, a. 48.

Retenue sur salaire	49. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.
Retenue	L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.
Retenue révoquée	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.
1979, c. 45, a. 49 ; 1989, c. 38, a. 274 ; 2002, c. 80, a. 10.	
Pourboire	50. 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.
Pourboire	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.
Partage ou convention de partage	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.
Calcul de l'indemnité	Toutefois, une indemnité prévue à l'un des articles 58, 62, 74, 76, 80, 81, 81.1 et 83 se calcule, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.
1979, c. 45, a. 50 ; 1983, c. 43, a. 11 ; 1997, c. 85, a. 365 ; 2002, c. 80, a. 11.	
Frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit	50.1. Un employeur ne peut exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit.
1997, c. 85, a. 366 ; 2002, c. 80, a. 12.	
Obligation de l'employeur	50.2. Un employeur ne peut refuser de recevoir une déclaration écrite faite conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).
1997, c. 85, a. 366.	
Frais pour chambre et pension	51. Le montant maximum 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.
1979, c. 45, a. 51.	
Interdiction	51.0.1. Malgré l'article 51, un employeur ne peut exiger un montant pour la chambre et la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de cet employeur.
1997, c. 72, a. 4.	
Interdiction	51.1. Un employeur ne peut, directement ou indirectement, se faire rembourser par un salarié la cotisation prévue au chapitre III.1.
1994, c. 46, a. 7.	

SECTION II

LA DURÉE DU TRAVAIL

Semaine de travail **52.** Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

1979, c. 45, a. 52 ; 1997, c. 45, a. 1 ; 2002, c. 80, a. 13.

Étalement des heures de travail **53.** Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Étalement des heures de travail Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.

1979, c. 45, a. 53.

Application de la durée de la semaine de travail **54.** La durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, aux salariés suivants :

- 1° *(paragraphe abrogé)* ;
- 2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs ;
- 3° un cadre d'une entreprise ;
- 4° un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- 5° un salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes ;
- 6° un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson ;
- 7° un travailleur agricole ;
- 8° *(paragraphe abrogé)* ;
- 9° 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, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

Assujettissement Le gouvernement peut toutefois, par règlement, assujettir les catégories de salariés visées aux paragraphes 2°, 5° à 7° et 9° à la durée de la semaine normale qu'il détermine.

1979, c. 45, a. 54 ; 1986, c. 95, a. 202 ; 1990, c. 73, a. 16 ; 1999, c. 40, a. 196 ; 2002, c. 80, a. 14.

Heures supplémentaires **55.** Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Heures supplémentaires remplacées par un congé Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Modalités d'utilisation du congé Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié ; sinon elles doivent alors être payées. Cependant,

lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

1979, c. 45, a. 55 ; 1990, c. 73, a. 17.

Congés annuels et jours fériés **56.** Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

1979, c. 45, a. 56.

Périodes de travail **57.** Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :
 1° 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 ;
 2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;
 3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
 4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

1979, c. 45, a. 57 ; 2002, c. 80, a. 15.

Indemnité **58.** Un 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 travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur.

Exception La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus.

Exception Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel un surveillant dans les écoles ou un placier.

1979, c. 45, a. 58.

59. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 59 ; 2002, c. 80, a. 16.

Durée maximale de travail **59.0.1.** Un salarié peut refuser de travailler :
 1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures de travail par période de vingt-quatre heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze heures de travail par période de vingt-quatre heures ;

2° sous réserve de l'article 53, plus de cinquante heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de soixante heures de travail par semaine.

Exceptions Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

2002, c. 80, a. 17.

SECTION III

LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

Salariés non visés	59.1. La présente section ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique ; la présente section ne s'applique pas non plus à un autre salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret.
Calcul de l'indemnité	Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret, l'indemnité pour un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4. 1990, c. 73, a. 18 ; 2002, c. 80, a. 18.
Jours fériés et chômés	60. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés : 1° le 1^{er} 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 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ; 5° le 1^{er} lundi de septembre ; 6° le deuxième lundi d'octobre ; 7° le 25 décembre. 1979, c. 45, a. 60 ; 1990, c. 73, a. 18 ; 1992, c. 26, a. 10 ; 1995, c. 16, a. 1 ; 2002, c. 80, a. 19. <i>NDLR : Pour le congé de la fête nationale, veuillez vous reporter à la partie III portant sur la Loi sur la fête nationale.</i>
	61. (Abrogé). 1990, c. 73, a. 19.
Calcul de l'indemnité	62. 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. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. 1979, c. 45, a. 62 ; 1990, c. 73, a. 20 ; 2002, c. 80, a. 20.
Congé compensatoire	63. Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, 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 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue. 1979, c. 45, a. 63.

Congé compensatoire **64.** Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.

1979, c. 45, a. 64.

Condition **65.** 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.

1979, c. 45, a. 65 ; 1990, c. 73, a. 21 ; 2002, c. 80, a. 21.

SECTION IV LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

Droit au congé annuel **66.** L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.
Année de référence Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si une convention ou un décret fixent une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

1979, c. 45, a. 66.

Moins d'un an de service continu **67.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

1979, c. 45, a. 67.

Un an de service continu **68.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues.

1979, c. 45, a. 68 ; 1990, c. 73, a. 22.

Congé supplémentaire **68.1.** Le salarié visé à l'article 68 a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.

Restriction Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu à celui prévu à l'article 68 et, malgré les articles 71 et 73, il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire.

1997, c. 10, a. 1.

Cinq ans de service continu **69.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

1979, c. 45, a. 69 ; 1990, c. 73, a. 23.

Période du congé	70. Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante.
Exception	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.
Report ou indemnité	En outre, si, à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel 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.
Réserviste des Forces canadiennes	De même, si le salarié est un réserviste des Forces canadiennes et qu'à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence il est absent pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1, l'employeur peut soit reporter à l'année suivante le congé annuel, soit dès lors verser l'indemnité afférente à ce congé.
Continuation de période d'assurance salaire, maladie ou invalidité	Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.
1979, c. 45, a. 70 ; 1980, c. 5, a. 4 ; 2002, c. 80, a. 22 ; 2007, c. 36, a. 2 ; 2008, c. 30, a. 2 ; 2010, c. 38, a. 4.	
Congé fractionné	71. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.
Durée minimale	Malgré l'article 69, pour l'employeur qui, avant le 29 mars 1995, fermait son établissement pour la période de congés annuels, le congé annuel d'un salarié visé à cet article peut être fractionné par l'employeur en deux périodes, dont l'une est celle de cette période de fermeture. L'une de ces périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines continues.
Congé fractionné	Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié si l'employeur y consent.
Exception	Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.
1979, c. 45, a. 71 ; 1982, c. 58, a. 57 ; 1990, c. 73, a. 24 ; 1995, c. 16, a. 2.	
Prévision à la convention	71.1. Malgré les articles 68, 69 et 71, une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement du congé annuel en deux périodes ou plus ou l'interdire.
1995, c. 16, a. 3.	
Date du congé connue	72. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.
1979, c. 45, a. 72.	
Indemnité compensatoire interdite	73. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 par une indemnité compensatoire, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret.
Indemnité compensatrice	À la demande du salarié, la troisième semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.
1979, c. 45, a. 73 ; 1982, c. 58, a. 58.	

Indemnité afférente au congé annuel	74. L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Si un salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident, en application du premier alinéa de l'article 79.1, ou 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 deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.
Absence pour maladie, accident, congé de maternité ou de paternité	
Indemnité supérieure	Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour un salarié en congé de maternité ou de paternité.
Indemnité maximale	Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.
	1979, c. 45, a. 74 ; 1980, c. 5, a. 5 ; 1983, c. 22, a. 103 ; 1990, c. 73, a. 25, a. 71 ; 2002, c. 80, a. 23 ; D. 984-2005 ; 2007, c. 36, a. 3 ; 2010, c. 38, a. 5.
Réduction du congé annuel interdite	74.1. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. 1990, c. 73, a. 26.
Versement de l'indemnité	75. Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.
Travailleur agricole	Toutefois, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités. 1979, c. 45, a. 75 ; 1990, c. 73, a. 27 ; 2002, c. 80, a. 24.
Contrat de travail résilié	76. Lorsque le contrat de travail est résilié avant qu'un salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir en plus de l'indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 74 et afférente au congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 4 % ou 6 %, selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours. 1979, c. 45, a. 76.
Personnes exemptées du congé	77. Les articles 66 à 76 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes : 1° (<i>paragraphe abrogé</i>) ; 2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs ; 3° un agent immobilier au sens de la Loi sur le courtage immobilier (chapitre C-73.1), entièrement rémunéré à commission ; 4° un représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs visé à l'article 149 de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1), entièrement rémunéré à commission ; 5° un représentant au sens de la Loi sur la distribution de produits et services financiers (chapitre D-9.2), entièrement rémunéré à commission ; 6° (<i>paragraphe abrogé</i>) ; 7° un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

Dispositions applicables Le gouvernement peut toutefois, par règlement, rendre les articles 66 à 76 totalement ou partiellement applicables aux salariés visés au paragraphe 2° du premier alinéa.

1979, c. 45, a. 77 ; 1980, c. 5, a. 6 ; 1986, c. 95, a. 203 ; 1990, c. 73, a. 28 ; 1989, c. 48, a. 251 ; 1991, c. 37, a. 173 ; 1998, c. 37, a. 529 ; 2002, c. 80, a. 25.

SECTION V LES REPOS

Repos hebdomadaire **78.** Sous réserve de l'application du paragraphe 12° de l'article 39 ou de l'article 53, un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

Travailleur agricole Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent.

1979, c. 45, a. 78 ; 2002, c. 80, a. 26.

Période de repas **79.** Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de trente minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives.

Période rémunérée Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

1979, c. 45, a. 79.

SECTION V.0.1

LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS À DES FINS DE GREFFE, D'ACCIDENT OU D'ACTE CRIMINEL

Période maximale **79.1.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.

Acte criminel Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

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

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

Cause probable **79.1.1.** Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par le salarié résulte de la commission d'un acte criminel.

Exclusion Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

2007, c. 36, a. 6.

Conditions d'application	79.1.2. Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes : 1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ; 2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction. 2007, c. 36, a. 6.
Avis à l'employeur	79.2. Pour l'application de l'article 79.1, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.
Reprise du travail	Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente. 2002, c. 80, a. 27 ; 2007, c. 36, a. 7.
Assurances collectives et régimes de retraite	79.3. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.
Avantages	Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant la période d'absence. 2002, c. 80, a. 27 ; 2007, c. 36, a. 8.
Réintégration du salarié	79.4. À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.
Congédiement, suspension ou déplacement	Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances. 2002, c. 80, a. 27 ; 2007, c. 36, a. 9.
Licenciements ou mises à pied	79.5. Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail. 2002, c. 80, a. 27.
Avantage	79.6. La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail. 2002, c. 80, a. 27.

SECTION V.1

LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES
OU PARENTALES

Obligations familiales	79.7. Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents.
Fractionnement	Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.
Avis à l'employeur	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.
	2002, c. 80, a. 29.
Maladie ou accident	79.8. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 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, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.
Prolongation	Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, 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.
	2002, c. 80, a. 29 ; 2005, c. 13, a. 82 ; D. 984-2005 ; 2007, c. 36, a. 10.
Prolongation	79.9. Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.
	2007, c. 36, a. 11.
Disparition d'un enfant mineur	79.10. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.
	2007, c. 36, a. 11.
Décès par suicide	79.11. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.
	2007, c. 36, a. 11.
Décès résultant d'un acte criminel	79.12. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.
	2007, c. 36, a. 11.

Préjudice corporel grave	79.13. Les articles 79.9 à 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.
Exclusion	Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde. 2007, c. 36, a. 11.
Dispositions applicables	79.14. Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2. 2007, c. 36, a. 11.
Reprise du travail	79.15. La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.
Nouvel événement	Toutefois, si, au cours de cette période de 52 ou 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement. 2007, c. 36, a. 11.
Dispositions applicables	79.16. L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires. 2007, c. 36, a. 11.
Absence du travail	80. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, 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 soeur. Il peut aussi s'absenter pendant quatre autres journées à cette occasion, mais sans salaire. 1979, c. 45, a. 80 ; 1990, c. 73, a. 31 ; 2002, c. 80, a. 30.
Absence du travail	80.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grand-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint. 1990, c. 73, a. 32.
Avis à l'employeur	80.2. Dans les cas visés aux articles 80 et 80.1, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible. 1990, c. 73, a. 32.

ARTICLE 81

Absence du travail	81. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.
Absence du travail	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.
Avis à l'employeur	Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

1979, c. 45, a. 81 ; 1990, c. 73, a. 33 ; 2002, c. 6, a. 145.

Naissance ou adoption	81.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq 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 deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.
Congé fractionné	Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze 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.
Avis à l'employeur	Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 31 ; 2005, c. 13, a. 83 ; D. 984-2005.

Congé de paternité	81.2. Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.
Période	Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 32 ; D. 984-2005.

Avis écrit	81.2.1. Le congé de paternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.
Exception	Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant survient avant la date prévue de celle-ci.

2008, c. 30, a. 3.

Grossesse	81.3. 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.
Avis à l'employeur	La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

1990, c. 73, a. 34 ; 1999, c. 24, a. 21.

Congé de maternité	81.4. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.
Répartition du congé	La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 33.

- Accouchement retardé **81.4.1.** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.
-
- 2002, c. 80, a. 34.
- Début du congé **81.5.** Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.
-
- 1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 35 ; 2005, c. 13, a. 84 ; D. 984-2005.
- Congé de maternité spécial **81.5.1.** Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.
- Présomption Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.
-
- 2002, c. 80, a. 36.
- Interruption de grossesse **81.5.2.** Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.
- Durée maximale Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.
-
- 2002, c. 80, a. 36.
- Avis à l'employeur **81.5.3.** En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.
-
- 2002, c. 80, a. 36.
- Avis à l'employeur **81.6.** Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.
- Réduction du délai d'avis L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.
-
- 1990, c. 73, a. 34 ; 1999, c. 24, a. 22.
- 81.7. (Abrogé).**
-
- 1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 37.

ARTICLE 81.8

Certificat médical	81.8. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
Refus	Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.
	1990, c. 73, a. 34.
Certificat médical	81.9. Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.
	1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 38.
Congé parental	81.10. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.
	1990, c. 73, a. 34 ; 1997, c. 10, a. 2 ; 1999, c. 52, a. 10 ; 2002, c. 80, a. 39 ; 2005, c. 13, a. 85 ; D. 984-2005.
Début du congé	81.11. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.
Fin du congé parental	Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.
	1990, c. 73, a. 34 ; 1997, c. 10, a. 3 ; 2002, c. 80, a. 40.
Avis à l'employeur	81.12. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.
	1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 41.
Avis de réduction de congé	81.13. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
Retour au travail	Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.
	1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 42 ; 2008, c. 30, a. 4.
Présomption de démission	81.14. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.
	1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 43.

Fractionnement du congé	81.14.1. Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus. 2005, c. 13, a. 86 ; D. 984-2005 ; 2007, c. 36, a. 12.
Suspension du congé	81.14.2. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.
Prolongation du congé	En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical. 2005, c. 13, a. 86 ; D. 984-2005.
Assurances collectives et régimes de retraite	81.15. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.
Autres avantages	Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental. 1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 44.
Réintégration du salarié	81.15.1. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.
Poste aboli	Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail. 2002, c. 80, a. 44.
	81.16. (<i>Abrogé</i>). 1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 45.
Dispositions applicables	81.17. Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires. 1990, c. 73, a. 34 ; 2002, c. 80, a. 46.

SECTION V.1.1

LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES

Motifs d'absence	81.17.1. Le salarié qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes peut s'absenter du travail, sans salaire, pour l'un des motifs suivants : 1° s'il justifie de 12 mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois ;
------------------	--

Situation d'urgence	2° pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada visant à : a) fournir de l'aide en cas de sinistre majeur, au sens de la Loi sur la sécurité civile (chapitre S-2.3) ; b) prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la Loi sur la défense nationale (Lois révisées du Canada (1985), chapitre N-5) ; c) intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement ; 3° pour prendre part à l'entraînement annuel pour la durée prévue par règlement ou, à défaut, pour une période d'au plus 15 jours ; 4° pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas, aux conditions et pour la durée prévus par règlement. La désignation d'une situation d'urgence, en application du sous-paragraphe c du paragraphe 2° du premier alinéa, entre en vigueur à la date fixée par le gouvernement, laquelle peut être antérieure à celle de la désignation, et celle-ci est publiée à la <i>Gazette officielle du Québec</i>.
	2008, c. 30, a. 5.
Exceptions	81.17.2. L'article 81.17.1 ne s'applique pas si l'absence du salarié représente soit un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou de la population, soit un risque de destruction ou de détérioration grave de certains biens ou dans un cas de force majeure, ou encore si cette absence va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.
	2008, c. 30, a. 5.
Avis écrit	81.17.3. Pour bénéficier du droit prévu à l'article 81.17.1, le salarié doit aviser l'employeur par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date du début de l'absence, du motif de celle-ci et de sa durée. Ce délai peut toutefois être moindre si le salarié a un motif sérieux de ne pas le respecter, auquel cas il doit aviser l'employeur dès qu'il est en mesure de le faire.
Retour au travail	Le salarié peut retourner au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.
	2008, c. 30, a. 5.
Documents	81.17.4. Le salarié fournit à l'employeur, sur demande, tout document justifiant son absence.
	2008, c. 30, a. 5.
Absence	81.17.5. Le salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1 pour une période supérieure à 12 semaines ne peut s'absenter à nouveau pour l'un de ces motifs avant l'expiration d'une période de 12 mois à compter de la date de son retour au travail.
	2008, c. 30, a. 5.
Dispositions applicables	81.17.6. Les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent au salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1.
	2008, c. 30, a. 5.

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Définitions	81.18. Pour l'application de la présente loi, 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.
Conduite grave	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. 2002, c. 80, a. 47.
Droit du salarié Devoir de l'employeur	81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. 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. 2002, c. 80, a. 47.
Convention collective	81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 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, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.
Médiation	En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.
Salariés non régis par une convention collective	Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.
Membres et dirigeants d'organismes	Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes. 2002, c. 80, a. 47.

SECTION VI

L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED ET LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

Avis de fin du contrat	82. 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 six mois ou plus.
Délai	Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.
Nullité d'avis de cessation d'emploi	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 six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.
Droits acquis	Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

1979, c. 45, a. 82 ; 1980, c. 5, a. 7 ; 1990, c. 73, a. 36 ; 1999, c. 40, a. 196.

ARTICLE 82.1

Salariés non visés **82.1.** L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

- 1° qui ne justifie pas de trois 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.

1990, c. 73, a. 36.

Indemnité compensatrice **83.** L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 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.

Moment du versement Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

Salarié rémunéré à commission L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

1979, c. 45, a. 83 ; 1990, c. 73, a. 36 ; 2002, c. 80, a. 48.

Droit de rappel **83.1.** Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de six 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 :

- 1° à l'expiration du droit de rappel du salarié ;
- 2° un an après la mise à pied.

Exception 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 dans l'article 82 ;
- 2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

1990, c. 73, a. 36.

Détermination de normes différentes **83.2.** Le gouvernement peut, par règlement, déterminer des normes différentes de celles qui sont visées aux articles 82 à 83.1 à l'égard des salariés régis par la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui, sans être des salariés permanents, bénéficient d'un droit de rappel en vertu de leurs conditions de travail.

1990, c. 73, a. 36.

Certificat de travail **84.** 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.

1979, c. 45, a. 84.

SECTION VI.0.1**L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF**

Définition	84.0.1. Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs. 2002, c. 80, a. 49.
Salariés non visés	84.0.2. N'est pas considéré comme étant un salarié visé par un licenciement collectif un salarié : 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu ; 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire ; 3° visé à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) ; 4° qui a commis une faute grave ; 5° visé à l'article 3. 2002, c. 80, a. 49.
Exceptions	84.0.3. La présente section ne s'applique pas : 1° à la mise à pied de salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à six mois ; 2° à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes ; 3° à l'égard d'un établissement affecté par une grève ou un lock-out au sens du Code du travail (chapitre C-27). 2002, c. 80, a. 49.
Avis	84.0.4. Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les délais minimaux suivants : 1° huit semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ; 2° 12 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 100 et inférieur à 300 ; 3° 16 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 300.
Avis	Un employeur qui donne l'avis prévu au premier alinéa n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article 82. 2002, c. 80, a. 49.
Force majeure ou événement imprévu	84.0.5. En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire. 2002, c. 80, a. 49.
Transmission et affichage de l'avis	84.0.6. Un employeur doit transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission et à l'association accréditée représentant les salariés visés par le licenciement. Il doit afficher cet avis dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné. 2002, c. 80, a. 49.

ARTICLE 84.0.7

Procédure **84.0.7.** L'avis de licenciement collectif doit être transmis au ministre à l'endroit déterminé par règlement et contenir les renseignements qui y sont prévus.

2002, c. 80, a. 49.

Consentement **84.0.8.** Pendant le délai prévu à l'article 84.0.4, un employeur ne peut modifier le salaire d'un 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.

2002, c. 80, a. 49.

Comité d'aide au reclassement **84.0.9.** À la demande du ministre, l'employeur et l'association accréditée ou, en l'absence d'une telle association, les représentants choisis par les salariés visés par le licenciement collectif doivent participer sans délai à la constitution d'un comité d'aide au reclassement et collaborer à la réalisation de la mission de ce comité.

Composition Ce comité est composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie ou du nombre de représentants convenu entre les parties. Chaque partie n'a droit qu'à un seul vote.

2002, c. 80, a. 49.

Mission **84.0.10.** Le comité d'aide au reclassement a pour mission de fournir aux salariés visés par le licenciement collectif toute forme d'aide convenue entre les parties afin de minimiser les impacts du licenciement et de favoriser le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés.

Devoirs Il est notamment chargé d'évaluer la situation et les besoins des salariés visés par le licenciement, d'élaborer un plan de reclassement visant le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés et de veiller à la mise en œuvre de ce plan.

2002, c. 80, a. 49.

Contribution financière de l'employeur **84.0.11.** La contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement est convenue entre l'employeur et le ministre.

Montant À défaut d'entente, la contribution financière de l'employeur est fixée, par salarié visé par le licenciement collectif, à un montant déterminé par règlement du gouvernement.

Réclamation En cas de défaut de l'employeur d'assumer sa contribution financière, celle-ci peut être réclamée par le ministre devant le tribunal compétent.

2002, c. 80, a. 49.

Exemption **84.0.12.** Sur demande, le ministre peut, aux conditions qu'il détermine et après avoir donné aux parties intéressées l'occasion de présenter leurs observations, exempter de l'application de tout ou partie des dispositions des articles 84.0.9 à 84.0.11 un employeur qui, dans l'établissement visé par un licenciement collectif, offre aux salariés visés par ce licenciement des mesures d'aide au reclassement qui sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la présente section.

2002, c. 80, a. 49.

Indemnité	84.0.13. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié 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 l'employeur était tenu.
Montant du versement	Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.
Exception	L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article 84.0.5 n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité.
	2002, c. 80, a. 49.

Indemnités	84.0.14. Les indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 ne peuvent être cumulées par un même salarié. Celui-ci reçoit, toutefois, la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.
	2002, c. 80, a. 49.
Exception	84.0.15. Les articles 84.0.9 à 84.0.12 ne s'appliquent pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50.
	2002, c. 80, a. 49.

SECTION VI.1

LA RETRAITE

Maintien au travail	84.1. Un salarié a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.
Exception	Toutefois, et sous réserve de l'article 122.1 ce droit n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent de congédier, suspendre ou déplacer ce salarié pour une cause juste et suffisante.
	1982, c. 12, a. 2.

SECTION VI.2

LE TRAVAIL DES ENFANTS

Interdiction	84.2. Il est interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral.
	1997, c. 72, a. 5 ; 1999, c. 52, a. 11.
Enfant de moins de 14 ans	84.3. Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans sans avoir, au préalable, obtenu le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou du tuteur de celui-ci.
Consentement	L'employeur doit conserver le consentement comme s'il s'agissait d'une mention au système d'enregistrement ou au registre visé au paragraphe 3 ^e de l'article 29.
	1997, c. 72, a. 5 ; 1999, c. 52, a. 11.

Heures de classe **84.4.** Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail, durant les heures de classe, par un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire.

1999, c. 52, a. 11.

Heures de travail **84.5.** Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire doit faire en sorte que les heures de travail soient telles que cet enfant puisse être à l'école durant les heures de classe.

1999, c. 52, a. 11.

Exception **84.6.** Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire ou dans le cas de la livraison de journaux ou dans tout autre cas déterminé par règlement du gouvernement.

1999, c. 52, a. 11 ; D. 814-2000.

Exception **84.7.** Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant doit faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire ou dans les cas, circonstances, périodes ou conditions déterminés par règlement du gouvernement.

1999, c. 52, a. 11 ; D. 814-2000.

SECTION VII

DIVERSES AUTRES NORMES DU TRAVAIL

Vêtements **85.** Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. Dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4 et doit au moins être équivalent au salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.

Vêtements L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts, le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4 et la somme d'argent exigée de ce salarié ne peut avoir pour effet qu'il reçoive moins que le salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.

Vêtements L'employeur ne peut exiger d'un 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.

1979, c. 45, a. 85 ; 1990, c. 73, a. 37 ; 2002, c. 80, a. 50.

Matériel obligatoire **85.1.** 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.

Matériel obligatoire L'employeur ne peut 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.

Frais	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.
	2002, c. 80, a. 51.
Frais de déplacement ou de formation obligatoires	85.2. Un employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.
	2002, c. 80, a. 51.
	86. (<i>Abrogé</i>).
	1979, c. 45, a. 86 ; 2002, c. 80, a. 52.
Statut de salarié	86.1. Un 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.
Plainte à la Commission	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. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.
Refus de la Commission	En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107, ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.
Commission des relations du travail	À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié.
Décision	La Commission des relations du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.
	2002, c. 80, a. 53.
Document	87. L'employeur doit remettre au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail fourni par la Commission.
Document	Il doit également, sur demande de la Commission et selon ses indications, remettre au salarié, afficher ou diffuser tout document relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit.
	1979, c. 45, a. 87 ; 1990, c. 73, a. 38 ; 2002, c. 80, a. 54.

SECTION VII.1

DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Interdiction	87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.
Interdiction	Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.
	1999, c. 85, a. 2 ; 2002, c. 80, a. 55.

Condition non dérogatoire **87.2.** Une condition de travail fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas dérogatoire à l'article 87.1.

1999, c. 85, a. 2.

Fusion ou réorganisation d'une entreprise **87.3.** Pour l'application de l'article 87.1, ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, ni celles qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.

Prise en considération De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :

1° ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement ;

2° l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

1999, c. 85, a. 2.

Dispositions transitoires

Dispositions transitoires de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement

5. Dans le cas d'une convention collective au sens du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date de l'entrée en vigueur, postérieure au 29 février 2000, d'une première convention collective pour un groupe de salariés visé par une accréditation, d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu.

6. Dans le cas d'une convention au sens de la Loi sur les normes du travail, autre que celles visées par l'article 5 de la présente loi, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi a effet à compter du 1^{er} juillet 2000, sauf si cette convention lie un salarié faisant partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail et pour lequel une première convention collective au sens de ce code n'a pas été conclue et n'est pas alors en vigueur ; dans ce dernier cas, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date de l'entrée en vigueur de cette première convention collective ou de la sentence arbitrale qui en tient lieu.

7. Dans le cas d'un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., chapitre D-2), la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter du 1^{er} janvier 2001.

8. Pour l'application des articles 5 et 6 de la présente loi, la date de l'entrée en vigueur d'une convention collective est celle déterminée en vertu de l'article 72 du Code du travail.

1999, c. 85, a. 5 à 8.

SECTION VIII LES RÈGLEMENTS

- Réglementation** **88.** Le gouvernement peut faire des règlements pour exempter de l'application totale ou partielle de la section I du chapitre IV, pour le temps et aux conditions qu'il détermine, une ou plusieurs catégories de salariés qu'il désigne, notamment les cadres, les salariés à commission, les salariés des exploitations forestières, des scieries et des travaux publics, les gardiens, les salariés au pourboire, les salariés visés dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1, les étudiants employés dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs, et les stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi.
- Normes différentes** Le gouvernement peut aussi, le cas échéant, fixer des normes différentes de celles que prévoit la section I du chapitre IV pour les salariés visés au premier alinéa.
- 1979, c. 45, a. 88 ; 1990, c. 73, a. 39 ; 2002, c. 80, a. 56.
- Réglementation** **89.** Le gouvernement peut fixer, par règlement, des normes du travail portant sur les matières suivantes :
- 1° le salaire minimum qui peut être établi au temps ou au rendement ou sur une autre base ;
 - 2° le bulletin de paie ;
 - 3° le montant maximum qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension ;
 - 4° la semaine normale d'un salarié, notamment celle :
 - a) (*paragraphe abrogé*) ;
 - b) de diverses catégories de gardiens ;
 - c) du salarié occupé dans le commerce de l'alimentation au détail ;
 - d) du salarié occupé dans les exploitations forestières ;
 - e) du salarié occupé dans les scieries ;
 - f) du salarié occupé dans les travaux publics ;
 - g) du salarié qui travaille dans un endroit isolé, inaccessible par une route carrossable et qu'aucun système régulier de transport ne relie au réseau routier du Québec ;
 - h) de diverses catégories de salariés effectuant sur le territoire de la région de la Baie James des travaux réalisés sous la responsabilité de Hydro-Québec, de la Société d'énergie de la Baie James ou de la Société de développement de la Baie James ;
 - i) des catégories de salariés visés aux paragraphes 2°, 6° et 7° du premier alinéa de l'article 54 ;
 - 5° (*paragraphe abrogé*) ;
 - 6° les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel, le congé de maternité, de paternité ou parental, lesquels peuvent varier selon la nature du congé ou, le cas échéant, la durée de celui-ci ;
 - 6.1° les cas et les conditions dans lesquels un congé parental peut se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié ;
 - 6.1.1° les autres cas, conditions ou délais et la durée suivant lesquels un congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines ;
 - 6.2° les modalités de transmission de l'avis de licenciement collectif et les renseignements qu'il doit contenir ;
 - 6.3° le montant de la contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement ;
 - 7° (*paragraphe abrogé*) ;
 - 8° (*paragraphe abrogé*).
- 1979, c. 45, a. 89 ; 1980, c. 11, a. 127 ; 1981, c. 23, a. 56 ; 1983, c. 15, a. 1 ; 1990, c. 73, a. 40 ; 2002, c. 80, a. 57 ; 2005, c. 13, a. 87 ; D. 984-2005 ; 2007, c. 36, a. 13 ; 2010, c. 38, a. 8.

Interdiction non applicable	89.1. Le gouvernement peut, par règlement, déterminer les cas où l'interdiction prévue à l'article 84.6 n'est pas applicable.
Interdiction non applicable	Il peut aussi, de la même manière, déterminer les cas, circonstances, périodes ou conditions où l'obligation prévue à l'article 84.7 n'est pas applicable.
	1997, c. 72, a. 6 ; 1999, c. 52, a. 12 ; D. 814-2000.
Réglementation	90. Le gouvernement peut, par règlement, soustraire de l'application totale ou partielle de la présente loi et des règlements certains établissements ou catégories d'établissements à vocation de rééducation physique, mentale ou sociale et, le cas échéant, fixer des normes du travail qui sont applicables aux personnes qui y travaillent.
	1979, c. 45, a. 90 ; 1990, c. 73, a. 41 ; 2002, c. 80, a. 58.
Catégories de salariés ou d'employeurs	90.1. Le gouvernement peut, par règlement, soustraire de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 certaines catégories de salariés ou d'employeurs.
Réglementation rétroactive	Un règlement adopté en vertu du premier alinéa peut l'être pour avoir effet à une date d'au plus six mois antérieure à celle de son adoption.
	1982, c. 12, a. 3.
Normes différentes	91. Les normes visées dans les articles 88 à 90 peuvent varier selon la branche d'activité et le genre de travail.
Résidence chez l'employeur	Elles peuvent aussi varier suivant que le salarié réside ou non chez son employeur.
	1979, c. 45, a. 91 ; 1980, c. 5, a. 8 ; 1981, c. 23, a. 57 ; 1990, c. 73, a. 42.
	92. (Abrogé).
	1979, c. 45, a. 92 ; 1997, c. 72, a. 7.
SECTION VIII.1	
NORMES DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT	
Responsabilités	92.1. Le gouvernement peut fixer, par règlement, après consultation des associations de salariés et des associations d'employeurs les plus représentatives de l'industrie du vêtement, pour l'ensemble des employeurs et des salariés de l'industrie du vêtement qui, n'eût été de l'expiration de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2, seraient visés par l'un de ceux-ci, des normes du travail portant sur les matières suivantes : 1° le salaire minimum qui peut être établi au temps, au rendement ou sur une autre base ; 2° la semaine normale de travail ; 3° les jours fériés, chômés et payés et l'indemnité afférente à ces jours, qui peut être établie au rendement ou sur une autre base ; 4° la durée du congé annuel du salarié, établie en fonction de son service continu chez le même employeur, le fractionnement d'un tel congé et l'indemnité qui est afférente au congé ; 5° la durée de la période de repas, avec ou sans salaire ; 6° le nombre de jours d'absence du salarié, avec ou sans salaire, en raison des événements familiaux visés aux articles 80 et 80.1.
Disposition analogue	Ce règlement peut aussi comporter toute disposition analogue à celles qui figurent, au regard d'une matière qu'il vise, dans les sections I à V.1 du chapitre IV.

Dispositions applicables Pour l'application de la présente loi, les articles 63 à 66, 71.1, 73, 75 à 77 et 80.2 doivent se lire, compte tenu des adaptations nécessaires, en tenant compte des dispositions édictées en application des premier et deuxième alinéas.

1999, c. 57, a. 3 ; 2001, c. 47, a. 1.

92.2. (*Abrogé*).

1999, c. 57, a. 3 ; 2001, c. 47, a. 2.

Programme de surveillance **92.3.** La Commission se dote d'un programme adapté de surveillance pour l'application des normes du travail applicables à l'industrie du vêtement.

1999, c. 57, a. 3 ; 2001, c. 47, a. 3.

92.4. (*Abrogé*).

1999, c. 57, a. 3 ; 2001, c. 47, a. 4.

SECTION IX L'EFFET DES NORMES DU TRAVAIL

Normes d'ordre public
Disposition nulle **93.** Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.
Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

1979, c. 45, a. 93 ; 1999, c. 40, a. 196.

Condition de travail plus avantageuse **94.** Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements.

1979, c. 45, a. 94 ; 1980, c. 5, a. 9.

Sous-entrepreneur **95.** Un employeur qui passe un contrat avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par un intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur, ce sous-traitant et cet intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou les règlements.

1979, c. 45, a. 95 ; 1994, c. 46, a. 8.

Aliénation d'entreprise **96.** L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune réclamation civile qui découle de l'application de la présente loi ou d'un règlement et qui n'est pas payée au moment de cette aliénation ou concession. L'ancien employeur et le nouveau sont liés solidairement à l'égard d'une telle réclamation.

1979, c. 45, a. 96 ; 2002, c. 80, a. 59.

ARTICLE 97

Aliénation d'entreprise **97.** L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise, la modification de sa structure juridique, notamment, par fusion, division ou autrement n'affecte pas la continuité de l'application des normes du travail.

1979, c. 45, a. 97.

CHAPITRE V LES RECOURS

SECTION I LES RECOURS CIVILS

- Réclamation de salaire **98.** Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé.
- 1979, c. 45, a. 98 ; 1990, c. 73, a. 43.
- Réclamation d'autres avantages **99.** Dans le cas où un employeur fait défaut de payer les autres avantages pécuniaires qui résultent de l'application de la présente loi ou d'un règlement, la Commission peut réclamer ces avantages sur la base du salaire horaire habituel du salarié et de ses pourboires déclarés et attribués en vertu des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).
- 1979, c. 45, a. 99 ; 1983, c. 43, a. 12 ; 2002, c. 80, a. 60.
- 100.** (*Abrogé*).
- 1979, c. 45, a. 100 ; 1990, c. 73, a. 44.
- Règlement d'une réclamation nul **101.** Tout règlement d'une réclamation entre un employeur et un salarié qui comporte une réduction du montant réclamé est nul de nullité absolue.
- 1979, c. 45, a. 101 ; 1999, c. 40, a. 196.
- Plainte **102.** Sous réserve des articles 123 et 123.1, un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.
- Salarié lié à une convention collective ou un décret Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, sauf lorsque la plainte porte sur une condition de travail interdite par l'article 87.1 ; dans ce dernier cas, le plaignant doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.
- 1979, c. 45, a. 102 ; 1982, c. 12, a. 4 ; 1990, c. 73, a. 45 ; 1999, c. 85, a. 3.
- Identité du salarié **103.** La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent.
- 1979, c. 45, a. 103 ; 1990, c. 73, a. 46.
- Enquête **104.** Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.
- 1979, c. 45, a. 104.

Enquête	105. La Commission peut également faire enquête de sa propre initiative. 1979, c. 45, a. 105.
Plainte frivole	106. La Commission peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte est frivole ou faite de mauvaise foi. 1979, c. 45, a. 106.
Refus d'enquête	107. Lorsque la Commission refuse de poursuivre une enquête aux termes de l'article 106 ou lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée, elle avise le plaignant de sa décision par courrier recommandé ou certifié, lui en donne les motifs et l'informe de son droit de demander une révision de cette décision. 1979, c. 45, a. 107 ; 1990, c. 73, a. 47 ; 1992, c. 26, a. 11.
Révision de décision	107.1. Le plaignant peut, par écrit, demander une révision de la décision visée à l'article 107 dans les 30 jours de sa réception.
Décision finale	La Commission doit rendre une décision finale, par courrier recommandé ou certifié, dans les 30 jours de la réception de la demande du plaignant. 1990, c. 73, a. 48 ; 1992, c. 26, a. 12.
Pouvoirs d'enquête	108. La Commission ou une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin, est investie, aux fins d'une enquête visée dans les articles 104 et 105 des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf celui d'imposer l'emprisonnement.
Personne autorisée à enquêter	La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à enquêter sur une question relative à la présente loi ou à un règlement. Cette personne doit, sur demande, produire un certificat signé par le président attestant sa qualité. 1979, c. 45, a. 108.
Enquête	109. À l'occasion d'une enquête, la Commission ou une personne qu'elle désigne à cette fin peut : 1^o pénétrer à une heure raisonnable en tout lieu du travail ou établissement d'un employeur et en faire l'inspection ; celle-ci peut comprendre l'examen de registres, livres, comptes, pièces justificatives et autres documents ; 2^o exiger une information relative à l'application de la présente loi ou d'un règlement, de même que la production d'un document qui s'y rapporte. 1979, c. 45, a. 109.
Force probante	110. Un document prévu par l'article 109 qui a fait l'objet d'un examen par la Commission ou par une personne qu'elle désigne, ou qui leur a été produit, peut être copié ou photocopie. Une copie ou photocopie de ce document certifié conforme à l'original par le président ou cette personne est admissible en preuve et a la même force probante que l'original. 1979, c. 45, a. 110.

Mise en demeure	111. Lorsque, à la suite d'une enquête, la Commission est d'avis qu'une somme d'argent est due à un salarié, conformément à la présente loi ou aux règlements, elle met l'employeur en demeure par écrit de payer cette somme à la Commission dans les 20 jours de l'envoi de cette mise en demeure.
Copie au salarié	La Commission envoie en même temps au salarié un avis indiquant le montant réclamé en sa faveur.
	1979, c. 45, a. 111 ; 1990, c. 73, a. 49 ; 1992, c. 26, a. 13 ; 2008, c. 30, a. 6.
Somme versée au salarié	112. À défaut par l'employeur de payer cette somme dans le délai fixé à l'article 111, la Commission peut, de son propre chef, dans les cas prévus par règlement adopté en vertu du paragraphe 6° de l'article 29, la verser au salarié dans la mesure prévue par le paragraphe 6° de l'article 39.
Subrogation	La Commission est dès lors subrogée dans tous les droits du salarié jusqu'à concurrence de la somme ainsi payée. (NON EN VIGUEUR)*
	1979, c. 45, a. 112.
	<i>*NDLR : Cette disposition entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement (1979, c. 45, a. 171).</i>
Recours exercé par Commission	113. La Commission peut exercer pour le compte d'un salarié l'action appropriée à l'expiration du délai prévu par l'article 111.
Recours	Elle peut aussi exercer à l'encontre des administrateurs d'une personne morale les recours que peut exercer un salarié envers eux.
	1979, c. 45, a. 113 ; 1990, c. 73, a. 50 ; 1992, c. 26, a. 14.
Montant forfaitaire	114. La Commission peut, lorsqu'elle exerce les recours prévus par les articles 112 et 113, réclamer en sus de la somme due en vertu de la présente loi ou d'un règlement, un montant égal à 20 % de cette somme. Ce montant appartient en entier à la Commission.
Taux d'intérêt	La somme due au salarié porte intérêt, à compter de l'envoi de la mise en demeure visée dans l'article 111, au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).
	1979, c. 45, a. 114 ; 1990, c. 73, a. 51 ; 2008, c. 30, a. 7.
Prescription	115. Une action civile intentée en vertu de la présente loi ou d'un règlement se prescrit par un an à compter de chaque échéance.
Travailleurs forestiers	Cette prescription ne court qu'à partir du premier mai suivant la date d'exécution du travail quant aux salariés occupés dans les exploitations forestières.
	1979, c. 45, a. 115.
Prescription interrompue	116. Un avis d'enquête de la Commission, expédié à l'employeur par courrier recommandé ou certifié, suspend la prescription à l'égard de tous ses salariés pour six mois à compter de sa mise à la poste.
	1979, c. 45, a. 116 ; 1990, c. 73, a. 52 ; 1992, c. 26, a. 15.
	117. (Abrogé).
	1979, c. 45, a. 117 ; 1994, c. 46, a. 9.

- Fraude **118.** Au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire ou dans le système d'enregistrement ou au cas de remise clandestine ou de toute autre fraude, la prescription ne court à l'encontre des recours de la Commission qu'à compter de la date où cette dernière a connu la fraude.
- 1979, c. 45, a. 118.
- Recours cumulés **119.** Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur ou les administrateurs d'une même personne morale peuvent être cumulés dans une seule demande, qu'elle soit formulée par un salarié ou par la Commission, et le total réclamé détermine la compétence du tribunal tant en première instance qu'en appel.
- 1979, c. 45, a. 119 ; 1992, c. 26, a. 16.
- Instruction d'urgence **119.1.** Toute poursuite intentée devant les tribunaux civils, en vertu de la présente loi, constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence.
- 1990, c. 73, a. 53.
- Sommes remises à la Commission **120.** Après la réception d'une mise en demeure de la Commission, un employeur ne peut acquitter valablement les sommes faisant l'objet de cette réclamation qu'en en faisant remise à la Commission. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une action intentée par le salarié lui-même.
- 1979, c. 45, a. 120.
- Remise au salarié **121.** Sous réserve de l'article 112 et du premier alinéa de l'article 114, la Commission remet au salarié le montant perçu en exerçant son recours.
- Déduction La Commission doit toutefois, sur demande du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, déduire de ce montant celui remboursable en vertu de l'article 90 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (2005, chapitre 15). La Commission remet le montant ainsi déduit au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- 1979, c. 45, a. 121 ; 1988, c. 51, a. 120 ; 1992, c. 44, a. 81 ; 1994, c. 12, a. 50 ; 1997, c. 63, a. 128, par. 14° ; 1998, c. 36, a. 184 ; 2001, c. 44, a. 30 ; 2005, c. 15, a. 165.

SECTION II

RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE

- Congédiement interdit **122.** 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 :
- 1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement ;
 - 1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur ;
 - 2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant ;
 - 3° pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être ;
 - 3.1° pour le motif que le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2) ;
 - 4° pour la raison qu'une salariée est enceinte ;
 - 5° dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement ;

	6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire 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 soeur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations ; 7° en raison d'une dénonciation faite par un salarié d'un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption (2011, chapitre 17) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte.
Salariée enceinte déplacée	Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.
	1979, c. 45, a. 122 ; 1980, c. 5, a. 10 ; 1982, c. 12, a. 5 ; 1990, c. 73, a. 55 ; 1995, c. 18, a. 95 ; 2002, c. 80, a. 61 ; 2011, c. 17, a. 56.
Mise à la retraite interdite	122.1. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.
	1982, c. 12, a. 6 ; 2002, c. 80, a. 62.
	122.2. (<i>Abrogé</i>).
	1990, c. 73, a. 56 ; 2002, c. 80, a. 63.
Plainte à la Commission	123. Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.
Plainte à la Commission des relations du travail	Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.
	1979, c. 45, a. 123 ; 1990, c. 73, a. 57 ; 2001, c. 26, a. 140 ; D. 1314-2002 ; 2002, c. 80, a. 64.
Plainte pour mise à la retraite Délai	123.1. L'article 123 s'applique à un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à la retraite pour le motif énoncé à l'article 122.1. Cependant, le délai pour soumettre une telle plainte est alors porté à 90 jours.
	1982, c. 12, a. 7 ; 2001, c. 26, a. 141 ; D. 1314-2002 ; 2002, c. 80, a. 65.
Présomption	123.2. La présomption qui résulte de l'application du deuxième alinéa de l'article 123.4 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.
	1990, c. 73, a. 58 ; 2002, c. 80, a. 66 ; D. 984-2005.

Nomination d'une personne pour régler la plainte	123.3. La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.
Éligibilité	Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.
Information confidentielle	Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document.

1990, c. 73, a. 58 ; 1992, c. 61, a. 416.

Commission des relations du travail	123.4. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.
Dispositions applicables	Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.
Exception	La Commission des relations du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne 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 l'employeur.

2002, c. 80, a. 67.

Salarié non visé par une accréditation	123.5. La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).
--	--

2002, c. 80, a. 67.

SECTION II.1

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Plainte à la Commission	123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.
-------------------------	--

2002, c. 80, a. 68.

Délai	123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.
-------	--

2002, c. 80, a. 68.

Enquête par la Commission	123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.
Dispositions applicables	Les articles 103 à 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68.

Refus de la Commission	123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail. 2002, c. 80, a. 68.
Médiation	123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation. 2002, c. 80, a. 68.
Contrat de travail	123.11. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation. 2002, c. 80, a. 68.
Commission des relations du travail	123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail. 2002, c. 80, a. 68.
Représentation	123.13. La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations du travail. 2002, c. 80, a. 68.
Dispositions applicables	123.14. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19. 2002, c. 80, a. 68.
Décisions	123.15. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment : 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ; 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu ; 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement ; 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux ; 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi ; 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine ; 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique. 2002, c. 80, a. 68.

Lésion professionnelle **123.16.** Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lésion professionnelle Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

2002, c. 80, a. 68.

SECTION III

RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

Plainte de congédiement **124.** Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Défaut Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

1979, c. 45, a. 124 ; 1990, c. 73, a. 59 ; 2001, c. 26, a. 142 ; D. 1314-2002 ; 2002, c. 80, a. 69.

Médiation **125.** Sur réception de la plainte, la Commission des normes du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article.

Motifs du congédiement La Commission des normes du travail peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement du salarié. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit au salarié.

1979, c. 45, a. 125 ; 1990, c. 73, a. 60 ; 2001, c. 26, a. 143 ; D. 1314-2002.

Commission des relations du travail **126.** Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.

1979, c. 45, a. 126 ; 1983, c. 22, a. 104 ; 1990, c. 73, a. 61 ; 2001, c. 26, a. 144 ; D. 1314-2002 ; 2002, c. 80, a. 70.

Représentation **126.1.** La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

1997, c. 2, a. 2 ; 2001, c. 26, a. 145 ; D. 1314-2002.

Dispositions applicables **127.** Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions, celles relatives à l'exercice de leur compétence de même que l'article 100.12 de ce Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

1979, c. 45, a. 127 ; 1990, c. 73, a. 61 ; 2001, c. 26, a. 146 ; D. 1314-2002.

Pouvoirs de la
Commission des
relations du travail

128. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, elle peut :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié ;
- 3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Domestique

Cependant dans le cas d'un domestique ou d'une personne 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, la Commission des relations du travail ne peut qu'ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement.

1979, c. 45, a. 128 ; 1981, c. 23, a. 58 ; 1990, c. 73, a. 62 ; 2001, c. 26, a. 147 ; D. 1314-2002 ; 2002, c. 80, a. 71.

129. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 129 ; 1990, c. 73, a. 63 ; 2001, c. 26, a. 148 ; D. 1314-2002.

Décision sans appel

130. La décision de la Commission des relations du travail en vertu de la présente section est sans appel. Elle lie l'employeur et le salarié.

1979, c. 45, a. 130 ; 1990, c. 73, a. 64 ; 2001, c. 26, a. 149 ; D. 1314-2002.

Transmission à la
Commission

131. La Commission des relations du travail transmet sans délai à la Commission une copie conforme de sa décision.

1979, c. 45, a. 131 ; 1990, c. 73, a. 64 ; 2001, c. 26, a. 150 ; D. 1314-2002.

132. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 132 ; 1990, c. 73, a. 64.

133. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 133 ; 1990, c. 73, a. 64.

134. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 134 ; 1990, c. 73, a. 64.

135. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 135 ; 1990, c. 73, a. 64.

CHAPITRE VI
LA FAILLITE**136.** *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 136 ; 2002, c. 80, a. 72.

137. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 137 ; 1999, c. 40, a. 196 ; 2002, c. 80, a. 72.

138. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 138 ; 2002, c. 80, a. 72.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PÉNALES

Infraction et peine	139. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, l'employeur qui : 1° sciemment, détruit, altère ou falsifie : a) un registre ; b) le système d'enregistrement ; ou c) un document ayant trait à l'application de la présente loi ou d'un règlement ; 2° omet, néglige ou refuse de tenir un document visé au paragraphe 1°. 1979, c. 45, a. 139 ; 1986, c. 58, a. 65 ; 1990, c. 4, a. 609 ; 1991, c. 33, a. 87 ; 1997, c. 85, a. 367.
Infraction et peine	140. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, quiconque : 1° entrave de quelque façon que ce soit, l'action de la Commission ou d'une personne autorisée par elle, dans l'exercice de ses fonctions ; 2° la trompe par réticence ou fausse déclaration ; 3° refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi ; 4° cache un document ou un bien qui a rapport à une enquête ; 5° est partie à une convention ayant pour objet de stipuler une condition de travail inférieure à une norme du travail adoptée en vertu de la présente loi ou des règlements ; - ou 6° contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement à l'exception du paragraphe 7° du premier alinéa de l'article 122. 1979, c. 45, a. 140 ; 1986, c. 58, a. 66 ; 1990, c. 4, a. 610 ; 1991, c. 33, a. 88 ; 1997, c. 85, a. 368 ; 2011, c. 17, a. 57.
Complicité	141. Quiconque tente de commettre une infraction visée dans les articles 139 et 140, aide ou incite une autre personne à commettre une infraction à la présente loi ou à un règlement commet une infraction et est passible des peines prévues pour une telle infraction. 1979, c. 45, a. 141.
Infraction et amende	141.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard l'employeur qui ne donne pas l'avis requis par l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante.
Amendes	Les amendes perçues en application du premier alinéa sont versées au Fonds de développement du marché du travail institué en vertu de l'article 58 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M-15.001). 2002, c. 80, a. 73.
Personne morale	142. Si une personne morale commet une infraction, un dirigeant, administrateur, employé ou agent de cette personne morale, qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'infraction ou qui y a consenti ou acquiescé, est réputé être partie à l'infraction. 1979, c. 45, a. 142 ; 1999, c. 40, a. 196. 143. (<i>Abrogé</i>). 1979, c. 45, a. 143 ; 1990, c. 4, a. 611 ; 1992, c. 61, a. 418.

Poursuite pénale **144.** Une poursuite pénale pour la sanction d'une infraction à une disposition de la présente loi se prescrit par un an depuis la date de la connaissance par le poursuivant de la perpétration de l'infraction. Toutefois, aucune poursuite ne peut être intentée s'il s'est écoulé plus de cinq ans depuis la date de la perpétration de l'infraction.

1979, c. 45, a. 144 ; 1992, c. 61, a. 419.

145. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 145 ; 1992, c. 61, a. 420.

Preuve permise **146.** Aucune preuve n'est permise pour établir qu'une action ou poursuite prévue par la présente loi a été intentée à la suite d'une plainte d'un dénonciateur ou pour découvrir l'identité de ce dernier.

1979, c. 45, a. 146.

Application **147.** La Commission peut désigner parmi les membres de son personnel les personnes chargées de l'application de la présente loi.

1979, c. 45, a. 147 ; 1990, c. 4, a. 612 ; 1992, c. 61, a. 421.

CHAPITRE VIII

LES DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

148. (*Omis*).

1979, c. 45, a. 148.

Interprétation **149.** Dans une loi, un règlement, une ordonnance ou une proclamation ainsi que dans un arrêté en conseil, un contrat ou tout autre document, un renvoi à la Loi sur le salaire minimum est réputé être un renvoi à la présente loi ou à la disposition équivalente de la présente loi.

1979, c. 45, a. 149 ; 1999, c. 40, a. 196.

150. (*Omis*).

1979, c. 45, a. 150.

Règlement continué en vigueur **151.** Les règlements et les résolutions adoptés par la Commission du salaire minimum demeurent en vigueur à moins d'incompatibilité avec la présente loi, jusqu'à leur abrogation, leur modification ou leur remplacement par un règlement ou une résolution de la Commission des normes du travail.

1979, c. 45, a. 151.

Ordonnance continuée en vigueur **152.** Les ordonnances adoptées par la Commission du salaire minimum concernant des matières qui peuvent faire l'objet d'un règlement en vertu des articles 88 et 89 continuent d'être en vigueur, pour les matières qui peuvent faire l'objet d'un règlement, jusqu'à leur abrogation, leur modification ou leur remplacement par un règlement adopté en vertu desdits articles. Elles ont, aux fins de la présente loi, la même valeur et le même effet qu'un règlement adopté en vertu de la présente loi.

Exception Malgré l'article 52, le salarié visé dans le sous-paragraphe *b* du paragraphe 4° de l'article 89 ne bénéficie d'une semaine normale qu'à compter de l'entrée en vigueur du règlement la fixant.

1979, c. 45, a. 152.

Succession **153.** La Commission des normes du travail succède à la Commission du salaire minimum et, à cette fin, elle acquiert les droits de cet organisme et en assume les obligations.

1979, c. 45, a. 153.

Affaires continuées **154.** Les affaires pendantes devant la Commission du salaire minimum, ainsi que les cas non encore prescrits en vertu des dispositions qui étaient prévues par la Loi sur le salaire minimum (chapitre S-1) lors de son remplacement sont continués et décidés par la Commission des normes du travail, sans reprise d'instance suivant la présente loi.

1979, c. 45, a. 154.

Secrétaire et personnel de la Commission **155.** Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission du salaire minimum, en fonction le 15 avril 1980, deviennent sans autre formalité, secrétaire et membres du personnel de la Commission des normes du travail.

1979, c. 45, a. 155.

Commissaire à temps partiel	156. Malgré l'article 8, un commissaire de la Commission du salaire minimum qui devient membre à temps partiel de la Commission des normes du travail peut, en donnant un avis à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, continuer à contribuer au régime de retraite qui lui est applicable sur la base du traitement qu'il recevrait, s'il exerçait ses fonctions à temps complet. 1979, c. 45, a. 156 ; 1983, c. 24, a. 88.
Effet d'une convention collective	157. Sauf en ce qui concerne le salaire minimum et le congé de maternité qui s'appliquent à compter du 16 avril 1980, une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail (chapitre C-27) le 16 avril 1980, continue d'avoir effet jusqu'à la date de son expiration, même si elle ne contient pas l'une ou l'autre des normes du travail adoptées en vertu de la présente loi ou si l'une de ses dispositions contrevient à l'une de ces normes.
Effet d'une convention collective	Il en va de même d'une convention collective négociée suivant le Code du travail et qui est signée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent le 16 avril 1980 et d'un décret dont l'adoption, la prolongation ou le renouvellement survient dans les mêmes délais.
Application	Le premier alinéa s'applique, en l'adaptant, à un décret en vigueur le 16 avril 1980, jusqu'à la date de son expiration, de sa prolongation ou de son renouvellement. 1979, c. 45, a. 157 ; 1980, c. 5, a. 11.
Application de la loi	158. La présente loi s'applique au salarié qui exerce des fonctions qui n'étaient pas assujetties à une ordonnance adoptée en vertu de la Loi sur le salaire minimum (chapitre S-1), à compter de l'entrée en vigueur d'un règlement adopté en vertu du deuxième alinéa de l'article 88 et du paragraphe 4° de l'article 89 qui le concerne.
Congé de maternité	Cependant, les dispositions relatives au congé de maternité s'appliquent à compter du 16 avril 1980. 1979, c. 45, a. 158.
Conditions minimales de travail	158.1. Le gouvernement peut établir, par règlement, des conditions minimales de travail portant sur les matières énumérées à l'article 92.1 et applicables, jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement pris en vertu de cet article mais pour une période n'excédant pas 42 mois à compter du 1^{er} juillet 2000, aux salariés qui exécutent des travaux qui, s'ils avaient été exécutés avant cette date, auraient été compris dans les champs d'application de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2. Les conditions minimales de travail portant sur les matières énumérées aux paragraphes 1°, 2° et 4° du premier alinéa de l'article 92.1 peuvent varier selon les facteurs prévus à l'un ou l'autre de ces décrets pour ces matières. En outre, les heures de la semaine normale de travail peuvent être réparties selon les modalités prévues à l'un ou l'autre de ces décrets.
Harmonisation des conditions	Le gouvernement peut également prévoir, par règlement, toute disposition qu'il juge opportune afin de favoriser l'harmonisation des conditions minimales de travail applicables à ces salariés lorsque celles-ci varient d'un décret à l'autre, notamment la variation de la durée de l'année de référence prévue à l'article 66, ainsi que toute disposition à celles qui figurent, au regard d'une matière visée par ce règlement, dans les sections I à V.1 du chapitre IV.
Dispositions applicables	Pour l'application de la présente loi, ces conditions minimales de travail sont réputées des normes du travail et les articles 63 à 66, 71.1, 73, 75 à 77 et 80.2 doivent se lire, compte tenu des adaptations nécessaires, en tenant compte des dispositions édictées en application des premier et deuxième alinéas. 1999, c. 57, a. 4 ; 2001, c. 47, a. 5.

Recours à un arbitre **158.2.** Lorsqu'en raison de la nature des travaux exécutés par le salarié, une difficulté survient dans l'application des conditions minimales de travail édictées en application de l'article 158.1, la Commission peut soumettre la difficulté à un arbitre unique comme s'il s'agissait d'un double assujettissement en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2). À cette fin, les dispositions des articles 11.4 à 11.9 de cette loi s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

1999, c. 57, a. 4.

Soins dans le logement d'une personne **158.3.** Sous réserve du paragraphe 2° de l'article 3 et sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, les dispositions de la présente loi s'appliquent à l'égard d'un 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, à compter du 1^{er} juin 2004.

Salaire minimum Malgré le premier alinéa, le gouvernement peut, avant le 1^{er} juin 2004, fixer par règlement le salaire minimum payable à ce salarié, lequel peut varier selon la situation du salarié ou de l'employeur, ou selon la nature de la garde. Ce règlement peut aussi, le cas échéant, prévoir une hausse graduelle de ce salaire minimum, lequel doit atteindre celui payable aux autres salariés visés par la présente loi au plus tard le 30 juin 2006.

Indemnités Le gouvernement peut également, par règlement, prévoir les règles applicables au paiement à ce salarié des indemnités afférentes aux jours fériés, chômés et payés et au congé annuel.

2002, c. 80, a. 74

159. *(Modification intégrée au c. C-25, a. 294.1).*

1979, c. 45, a. 159.

160. *(Modification intégrée au c. D-2, a. 16).*

1979, c. 45, a. 160.

161. *(Modification intégrée au c. D-2, a. 26).*

1979, c. 45, a. 161.

162. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 162.

163. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 163.

164. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 164.

165. *(Modification intégrée au c. E-15, aa. 13, 16).*

1979, c. 45, a. 165.

166. *(Modification intégrée au c. F-1.1, aa. 4-6, 9, 17.1-17.2).*

1979, c. 45, a. 166.

167. *(Modification intégrée au c. M-33, aa. 5.1-5.2).*

1979, c. 45, a. 167.

168. *(Modification intégrée au c. M-33, annexe I).*

1979, c. 45, a. 168.

Sommes requises

169. Le gouvernement peut autoriser le ministre des Finances à verser ou à avancer à la Commission les sommes requises pour le paiement des traitements, allocations et indemnités ou avantages sociaux du secrétaire de la Commission, de ses membres et de son personnel et des autres dépenses nécessaires à l'application de la présente loi. La Commission doit, pour rembourser ces sommes, faire remise au ministre des Finances à même ses revenus.

1979, c. 45, a. 169.

Ministres
responsables

170. Le ministre est chargé de l'application de la présente loi à l'exception du chapitre III.1 dont l'application relève du ministre du Revenu et des articles 84.0.1 à 84.0.7 et 84.0.9 à 84.0.12 dont l'application relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1979, c. 45, a. 170 ; 1994, c. 46, a. 10 ; 2002, c. 80, a. 75.

Effet

170.1. Les articles 33 à 38 et 88 à 92 ont effet à compter du 20 mars 1980.

1980, c. 5, a. 14.

171. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 171.

172. *(Cet article a cessé d'avoir effet le 17 avril 1987).*

1982, c. 21, a. 1 ; R.-U., 1982, c. 11, ann. B, ptie I, a. 33.

Dispositions diverses, transitoires et finales de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

86. Le Règlement sur l'avis de licenciement collectif (R.R.Q., 1981, c. F-5, r.1) demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un règlement édicté en vertu de l'article 89 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

2002, c. 80, a. 86.

87. Dans toute autre loi, dans tout règlement, décret, arrêté, entente, contrat ou autre document, à moins que le contexte ne s'y oppose et compte tenu des adaptations nécessaires, un renvoi à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., chapitre F-5) en matière de licenciement collectif est un renvoi à une disposition correspondante de la section VI.0.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

2002, c. 80, a. 87.

Partie III

LES RÈGLEMENTS ADOPTÉS EN VERTU DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL



Règlement sur les normes du travail

Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail

Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation

Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail

Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre

Règlement sur les taux de cotisation

Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement

RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45, a. 88, 89 et 91 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été adopté par le gouvernement, en vertu du décret 873-81, le 11 mars 1981. Il est entré en vigueur le 1^{er} avril 1981. Une version refondue est ensuite entrée en vigueur le 1^{er} août 1982 et le 26 juin 2003. Afin d'augmenter les taux du salaire minimum, cette version du règlement a été modifiée à plusieurs reprises par différents décrets.

SECTION I

DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **endroit isolé** » : un endroit inaccessible par une route carrossable et qu'aucun système régulier de transport ne relie au réseau routier du Québec ;

« **exploitation forestière** » :

- 1° une entreprise effectuant la coupe, l'écorçage, le tronçonnement, le transport, le chargement du bois à bord des camions, des bateaux ou wagons de chemin de fer, les usines ou établissements où l'on fait le sciage ou le façonnage du bois exclusivement pour fins des exploitations forestières, exclusion faite des travaux de transformation du bois sorti de la forêt ;
- 2° une entreprise effectuant en forêt la construction et l'entretien des chemins, camps, écluses, piliers, facilités de chargement et de flottage ;
- 3° une entreprise effectuant des travaux d'amélioration, d'éclaircis, de reboisement, de drainage et d'irrigation du sol, en forêt ;
- 4° une entreprise de flottage du bois ;
- 5° une entreprise de protection de la forêt ;
- 6° une entreprise chargée du déboisement en vue de la construction de chemins, d'autoroutes, de barrages, de lignes de transmission, ou de tout autre travail du même genre en forêt ;
- 7° l'entreprise d'un traiteur, d'un entrepreneur, d'un sous-traitant ou d'un intermédiaire exerçant ses activités en forêt pour le bénéfice d'une des entreprises ci-dessus mentionnées ;
- 8° l'entreprise d'un locataire qui a obtenu à bail des droits exclusifs de chasse ou de pêche d'une partie du territoire du domaine public ;
- 9° l'entreprise d'une association mandatée par le ministre du Loisir, de la Chasse et de la Pêche en vue de gérer la faune sur un territoire public ;
- 10° l'entreprise d'un pourvoyeur de chasse ou de pêche ;

« **salarié au pourboire** » : salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui travaille :

- 1° dans un établissement qui offre contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping ;
- 2° dans un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place ;
- 3° pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur ;
- 4° dans un restaurant, sauf s'il s'agit d'un lieu où l'activité principale consiste à fournir des services de restauration à des clients qui commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger ;

« **scierie** » : établissement où l'on fait l'une des opérations suivantes : le sciage, le débitage, le rabotage et toutes opérations connexes telles que le séchage, l'empilement et la livraison mais ne comprend pas l'assemblage du bois ;

« **travaux sur le territoire de la région de la Baie James** » : travaux effectués sur le territoire de la région de la Baie James et réalisés sous la responsabilité d'Hydro-Québec, de la Société d'énergie de la Baie James ou de la Société de développement de la Baie James.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 1 ; L.Q., 1986, c. 89, a. 50 ; D. 1288-90, a. 1 ; D. 638-2003, a. 1.

SECTION II SALAIRE MINIMUM

2. Le salaire minimum établi à la présente section ne s'applique pas aux salariés suivants :

- 1° l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs ;
- 2° le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi ;
- 3° le stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.R.Q., c. E-20.1)* ;
- 4° le salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables ;
- 5° (*paragraphe abrogé*) ;
- 6° le salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation**.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 2 ; D. 638-2003, a. 2 ; D. 525-2004, a. 1 ; D. 318-2010, a. 4.

* *NDLR : Ce paragraphe est devenu inopérant le 17 décembre 2004 à la suite de l'entrée en vigueur de l'article 38 de la Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives (2004, c. 31, a. 38).* ** *Ce paragraphe cesse d'avoir effet le 1^{er} janvier 2011. (voir article 39.1)*

3. Sous réserve de l'article 4 et sauf dans la mesure prévue à l'article 4.1, le salaire minimum* payable à un salarié est de 9,90 \$ l'heure.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 3 ; D. 1394-86, a. 1 ; D. 1340-87, a. 1 ; D. 1316-88, a. 2 ; D. 1468-89, a. 2 ; D. 1288-90, a. 2 ; D. 1201-91, a. 1 ; D. 1292-92, a. 1 ; D. 1237-93, a. 1 ; D. 1375-94, a. 1 ; D. 1209-95, a. 1 ; D. 1150-96, a. 1 ; D. 1224-96, a. 1 ; D. 1193-97, a. 1 ; D. 1148-98, a. 1 ; D. 1457-2000, a. 1 ; D. 959-2002, a. 1 ; D. 638-2003, a. 3 ; D. 327-2004, a. 1 ; D. 525-2004, a. 2 ; D. 306-2006, a. 1 ; D. 283-2007, a. 1 ; D. 311-2008, a. 1 ; D. 449-2009, a. 1 ; D. 318-2010, a. 1 ; D. 394-2011, a. 1 ; D. 365-2012, a. 1.

* *NDLR : Les taux du salaire minimum sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en téléphonant à la Commission des normes du travail.*

4. Le salaire minimum* payable au salarié au pourboire est de 8,55 \$ l'heure.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 4 ; D. 1394-86, a. 1 ; D. 1340-87, a. 2 ; D. 1316-88, a. 2 ; D. 1468-89, a. 2 ; D. 1288-90, a. 3 ; D. 1201-91, a. 2 ; D. 1292-92, a. 2 ; D. 1237-93, a. 2 ; D. 1375-94, a. 2 ; D. 1209-95, a. 2 ; D. 1150-96, a. 2 ; D. 1224-96, a. 2 ; D. 1193-97, a. 2 ; D. 1148-98, a. 2 ; D. 1457-2000, a. 2 ; D. 959-2002, a. 2 ; D. 638-2003, a. 4 ; D. 327-2004, a. 2 ; D. 306-2006, a. 2 ; D. 283-2007, a. 1 ; D. 311-2008, a. 2 ; D. 449-2009, a. 2 ; D. 318-2010, a. 2 ; D. 394-2011, a. 2 ; D. 365-2012, a. 2.

* *NDLR : Les taux du salaire minimum sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en téléphonant à la Commission des normes du travail.*

4.1. Le salaire minimum payable au salarié affecté exclusivement, durant une période de paie, à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises ou de fraises est établi au rendement selon les règles suivantes :

- 1° pour le salarié affecté à la cueillette de framboises : un montant de 2,91 \$ du kilogramme ;
 - 2° pour le salarié affecté à la cueillette de fraises : un montant de 0,77 \$ du kilogramme.
- Toutefois, le salarié ne peut, sur une base horaire et pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3.
Cet article cessera d'avoir effet le 30 avril 2014.

D. 525-2004, a. 3 ; D. 306-2006, a. 2 ; D. 283-2007, a. 2 ; D. 311-2008, a. 3 ; D. 449-2009, a. 3 ; D. 318-2010, a. 3 ; D. 394-2011, a. 3 ; D. 365-2012, a. 3.

5. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 5 ; D. 1394-86, a. 1 ; D. 1340-87, a. 3 ; D. 1316-88, a. 3 ; D. 1468-89, a. 3 ; D. 1288-90, a. 4 ; D. 1201-91, a. 3 ; D. 1292-92, a. 3 ; D. 1237-93, a. 3 ; D. 1375-94, a. 3 ; D. 1209-95, a. 3 ; D. 1150-96, a. 3 ; D. 1224-96, a. 3 ; D. 1193-97, a. 3 ; D. 1148-98, a. 3 ; D. 1457-2000, a. 3 ; D. 959-2002, a. 3 ; D. 638-2003, a. 5.

SECTION III

MONTANTS MAXIMUMS POUVANT ÊTRE EXIGÉS POUR LES REPAS ET L'HÉBERGEMENT

6. Lorsque l'employeur, en raison des conditions de travail du salarié, doit lui fournir les repas ou l'hébergement, ou lorsqu'il veille à ce que lui soit fourni l'hébergement, il ne peut être exigé de ce salarié un montant supérieur* à :

- 1° 2,00 \$ par repas, jusqu'à concurrence de 26,00 \$ par semaine ;
- 2° 25,00 \$ par semaine pour une chambre ;
- 3° 45,00 \$ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 30,00 \$ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.

Pour l'application du présent article, on entend par :

1° « chambre » : une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chacun des salariés hébergés et qui permet l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.

2° « logement » : une habitation qui contient au moins une chambre et qui permet minimalement l'accès à une laveuse et à une sècheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.

Aucuns frais reliés à l'hébergement, autres que les montants prévus au premier alinéa, ne peuvent être exigés du salarié, notamment pour l'accès à une pièce supplémentaire.

À chaque hausse du taux général du salaire minimum, les montants prévus à l'article 6 sont augmentés du pourcentage correspondant à la hausse du taux général du salaire minimum, sans toutefois qu'il excède celui correspondant à l'indice des prix à la consommation.

L'indice des prix à la consommation pour une année est la moyenne annuelle calculée à partir des indices mensuels des prix à la consommation au Canada, établis par Statistique Canada en vertu de la Loi sur la statistique (L.R.C., 1985, c. S-19), pour les 12 mois de l'année civile précédant la hausse du taux général du salaire minimum par rapport aux 12 mois de l'année civile antérieure à cette dernière.

Si le pourcentage calculé en vertu du quatrième alinéa comporte plus de deux décimales, les deux premières seulement sont retenues et la deuxième est augmentée d'une unité si la troisième est égale ou supérieure à 5.

Le ministre publie le résultat de l'augmentation à la *Gazette officielle du Québec*.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 6 ; D. 1292-92, a. 4 ; D. 1892-96, a. 1 ; D. 1224-96, a. 1 ; D. 365-2012, a. 5.

* NDLR : Ces taux sont en vigueur au 1^{er} mai 2012 et sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en téléphonant à la Commission des normes du travail.

Cette disposition ne s'applique pas au domestique qui réside chez son employeur en vertu de l'article 51.0.1 de la Loi sur les normes du travail.

7. L'article 6 ne s'applique pas au salarié qui travaille dans un établissement visé au paragraphe a du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (L.R.Q., c. S-5).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 7.

SECTION IV

SEMAINE NORMALE

8. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 8 ; D. 1209-95, a. 4 ; D. 1193-97, a. 4 ; D. 638-2003, a. 5.

9. La semaine normale de travail du gardien qui fait la garde d'une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage est de 44 heures.

La semaine normale de travail de tout autre gardien est de 60 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 9.

10. La semaine normale de travail du salarié occupé dans une exploitation forestière est de 47 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 10.

11. La semaine normale de travail du salarié occupé dans une scierie est de 47 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 11.

12. La semaine normale de travail du salarié qui travaille dans un endroit isolé est de 55 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 12.

13. La semaine normale de travail du salarié qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James est de 55 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 13.

SECTION V

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

14. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 14 ; D. 638-2003, a. 5.

SECTION VI

CONGÉ DE MATERNITÉ

Sous-section 1. Conditions d'admissibilité

15. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 15 ; D. 638-2003, a. 5.

16. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 16 ; D. 638-2003, a. 5.

Sous-section 2. Durée du congé

17. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 17 ; D. 638-2003, a. 5.

18. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 18 ; D. 638-2003, a. 5.

19. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 19 ; D. 638-2003, a. 5.

20. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 20 ; D. 638-2003, a. 5.

21. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 21 ; D. 638-2003, a. 5.

22. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 22 ; D. 959-2002, a. 4 ; D. 638-2003, a. 5.

23. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 23 ; D. 638-2003, a. 5.

Sous-section 3. Avis

24. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 24 ; D. 638-2003, a. 5.

25. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 25 ; D. 638-2003, a. 5.

26. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 26 ; D. 638-2003, a. 5.

27. *(Abrogé).*

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 27 ; D. 638-2003, a. 5.

28. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 28 ; D. 638-2003, a. 5.

Sous-section 4. Retour au travail

29. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 29 ; D. 638-2003, a. 5.

30. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 30 ; D. 638-2003, a. 5.

31. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 31 ; D. 638-2003, a. 5.

32. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 32 ; D. 638-2003, a. 5.

33. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 33 ; D. 638-2003, a. 5.

34. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 34 ; D. 638-2003, a. 5.

35. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 35 ; D. 638-2003, a. 5.

SECTION VI.0.1

L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

35.0.1. L'avis de licenciement collectif qui doit être donné par l'employeur au ministre, conformément à l'article 84.0.4 de la Loi sur les normes du travail, doit être transmis par la poste au ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, à la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec.

Cet avis prend effet à compter de la date de sa mise à la poste.

D. 638-2003, a. 6.

35.0.2. L'avis de licenciement collectif doit contenir les renseignements suivants :

- 1° le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé ;
- 2° le secteur d'activités ;
- 3° le nom et l'adresse des associations de salariés, le cas échéant ;
- 4° le motif du licenciement collectif ;
- 5° la date prévue du licenciement collectif ;
- 6° le nombre de salariés possiblement visés par le licenciement collectif.

D. 638-2003, a. 6.

SECTION VI.1

LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS

35.1. L'interdiction à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, n'est pas applicable dans le cas d'un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines de production artistique suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires.

D. 815-2000, a. 1.

35.2. L'obligation d'un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant, de faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, n'est pas applicable dans les cas, circonstances, périodes ou conditions suivants :

1° un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines de production artistique suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires ;

2° un travail effectué pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, tels une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant impliquent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école ce lendemain.

D. 815-2000, a. 1.

SECTION VII

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

36. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 36 ; D. 1394-86, a. 2.

37. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 37 ; D. 1394-86, a. 2.

38. (*Omis*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 38 ; D. 1394-86, a. 3 ; D. 1468-89, a. 4.

39. (*Abrogé*).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 39 ; D. 1394-86, a. 4.

39.1. Le paragraphe 6° de l'article 2 cesse d'avoir effet le 1^{er} janvier 2011.

D. 525-2004, a. 4 ; D. 283-2007, a. 3 ; D. 318-2010, a. 4.

**RÈGLEMENT SOUSTRAYANT CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS
ET D'EMPLOYEURS DE L'APPLICATION DE LA SECTION VI.I
ET DE L'ARTICLE 122.1 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45, a. 90.1 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 2566-83, le 6 décembre 1983. Il est entré en vigueur le 28 décembre 1983.

- 1.** Sont soustraits de l'application de la section VI.I de la Loi sur les normes du travail (L.Q., 1979, c. 45 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1) :
 - 1° un salarié qui exerce la fonction de pompier à l'exclusion de toute autre fonction ;
 - 2° un salarié qui est membre de la Sûreté du Québec ;
 - 3° un salarié qui est en préretraite en raison de maladie, de congés accumulés ou de tout autre motif avant la date où la section VI.I de la loi entre en vigueur à son égard.

- 2.** L'employeur d'un salarié visé à l'article 1 est soustrait de l'application de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail à l'égard de ce salarié.

- 3.** Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*. (En vigueur le 28 décembre 1983)

ORDONNANCE SUR LE COMMERCE DE DÉTAIL DE L'ALIMENTATION

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1)

L'ordonnance n° 14, 1973, a été approuvée par le gouvernement, en vertu de l'arrêté en conseil 783-73, le 7 mars 1973. Elle est entrée en vigueur le 14 mars 1973. Elle fut par la suite successivement modifiée par les arrêtés en conseil 2202-73, 4221-76, 1802-77, 4255-77, 1957-78 et 3041-78 et par les décrets 349-80, 755-80 et 873-81. Nous vous en présentons la version refondue qui est entrée en vigueur le 1^{er} août 1982.

SECTION I INTERPRÉTATION

1. Définition : Dans la présente ordonnance, les mots suivants signifient :

a) « **commerce de détail de l'alimentation** » : établissement dont l'activité principale, selon la Commission des normes du travail, est la vente au détail de produits alimentaires aux fins de consommation en dehors de l'établissement.

Cependant, les mots « commerce de détail de l'alimentation » ne désignent pas les établissements qui se limitent à la vente de produits laitiers, de pâtisseries, de biscuits, de bonbons et chocolats, de la charcuterie ;

b) « **région I** » : l'Île de Montréal, l'Île Jésus, l'Île Perrot, l'Île Bizard, l'Île Saint-Paul, l'Île Bigras, l'Île des Soeurs et les municipalités situées dans un rayon de dix milles des limites de l'Île de Montréal.

L'Assomption, l'Épiphanie, Saint-Paul-l'Ermitte, Repentigny, Charlemagne, Saint-Charles-de-Lachenaie, Saint-Maurice, Bois-des-Filion, Rosemère, Lorraine, Saint-Eustache, Dorion, Vaudreuil, Pointe-des-Cascades, la Réserve indienne, Verchères, Varennes, Boucherville, Longueuil, Saint-Lambert, Greenfield Park, Brossard, Sainte-Catherine-d'Alexandrie-de-Laprairie, Saint-Hubert, Saint-Bruno, Chambly, Lemoyne, La Prairie, Candiac, Châteauguay, Châteauguay-Centre, Saint-Isidore, Saint-Constant, Léry, Maple Grove, Beauharnois, Melocheville, Terrebonne, Sainte-Thérèse, Sainte-Thérèse-Ouest, Mercier, Deux-Montagnes, Delson, Mascouche, Pincourt, Oka, Saint-Joseph-du-Lac, Pointe-Calumet et Sainte-Marthe-sur-le-Lac ; et les districts électoraux de Jean-Talon, Louis-Hébert, Limoilou, Saint-Sauveur, Chauveau, Lévis et Montmorency, ainsi que la ville de Bélair et les municipalités de Val-Saint-Michel, Saint-Charles, Saint-Étienne-de-Beaumont et Saint-Augustin-de-Desmaures ;

c) « **région II** » : les cités et villes de Chicoutimi, Chicoutimi-Nord, Saint-Jean-Eudes, Rivière-du-Moulin, Port-Alfred, Bagotville et le territoire compris dans un rayon de dix milles de leurs limites ; et les cités et villes de Jonquière, Kénogami, Arvida et un rayon de cinq milles de leurs limites.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 1.

SECTION II CHAMP D'APPLICATION

2. Salariés régis : La présente ordonnance régit les salariés auxquels s'applique la Loi sur les normes du travail (L.Q., 1979, c. 45 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1) et leurs employeurs dans les établissements de commerce de détail de l'alimentation des régions I et II.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 2

3. Exclusion : L'article 4 ne s'applique pas aux gardiens.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 3.

SECTION III
DISPOSITION GÉNÉRALE

4. Semaine normale : La semaine normale de travail des salariés régis par la présente ordonnance est de 40 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 4, c. N-1.1, r.2.

RÈGLEMENT SUR L'EXCLUSION DES ÉTABLISSEMENTS VISÉS À L'ARTICLE 90 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45, a. 90 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été adopté par le gouvernement, en vertu du décret 756-80, le 20 mars 1980.
Il est entré en vigueur le 16 avril 1980. Nous vous en présentons la version refondue qui est
entrée en vigueur le 1^{er} août 1982.

1. Les établissements au sens du paragraphe *a* du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (L.R.Q., c. S-5) sont soustraits de l'application totale de la Loi sur les normes du travail et de ses règlements à l'égard des bénéficiaires au sens du paragraphe *p* du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris qui y travaillent en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.2, a. 1, c. N-1.1, r.3.

RÈGLEMENT SUR LA TENUE D'UN SYSTÈME D'ENREGISTREMENT OU D'UN REGISTRE

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45, a. 29, paragr. 3 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 1915-80, le 19 juin 1980. Il est entré en vigueur le 9 juillet 1980. Une version refondue est ensuite entrée en vigueur le 1^{er} août 1982. Ce règlement a été modifié par le décret 901-99 entré en vigueur le 4 août 1999 et par le décret 679-2000 entré en vigueur le 1^{er} juillet 2000.

1. Un employeur doit tenir un système d'enregistrement ou un registre où sont indiqués pour chacun de ses salariés, ses nom, prénoms, résidence et numéro d'assurance sociale, l'identification de son emploi et la date de son entrée au service de l'employeur ainsi que les renseignements suivants, le cas échéant, pour chaque période de paie :

- a) le nombre d'heures de travail par jour ;
- b) le total des heures de travail par semaine ;
- c) le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable ;
- d) le nombre de jours de travail par semaine ;
- e) le taux du salaire ;
- f) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées ;
- g) le montant du salaire brut ;
- h) la nature et le montant des déductions opérées ;
- i) le montant du salaire net versé au salarié ;
- j) la période de travail qui correspond au paiement ;
- k) la date du paiement ;
- l) l'année de référence ;
- m) la durée de ses vacances ;
- n) la date de départ pour son congé annuel payé ;
- o) 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 ;
- p) le montant des pourboires déclarés par le salarié conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3) édicté par l'article 242 du chapitre 85 des lois de 1997 ;
- q) le montant des pourboires attribués au salarié par l'employeur en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts édicté par l'article 44 du chapitre 85 des lois de 1997 ;
- r) si le salarié est âgé de moins de 18 ans, sa date de naissance.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.6, a. 1 ; D. 901-99, a. 1 ; D. 679-2000, a. 2.

1.1. (Abrogé).

D. 679-2000, a. 3 ; D. 524-2004, a. 2.

2. Le système d'enregistrement ou le registre se rapportant à une année doit être conservé durant une période de trois ans.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.6, a. 2.

3. (Abrogé).

D. 679-2000, a. 4 ; D. 693-2002, a. 1. ; D. 524-2004, a. 3.

RÈGLEMENT SUR LES TAUX DE COTISATION

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1, a. 29, paragr. 7°, a. 39.0.2 ; 1999, c. 57, a. 1 et 2)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 680-2000, le 1^{er} juin 2000.
Il est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2000.

1. Le taux de la cotisation prévue au premier alinéa de l'article 39.0.2 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) est de 0,08 %.

2. *(Abrogé).*

D. 1334-2003, a. 1.

3. Le présent règlement remplace le Règlement sur le prélèvement autorisé par la Loi sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.4).

RÈGLEMENT SUR DES NORMES DU TRAVAIL PARTICULIÈRES À CERTAINS SECTEURS DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1, a. 92.1)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 1288-2003, le 3 décembre 2003. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Le présent règlement s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie du vêtement qui, n'eût été de leur expiration, seraient visés par l'un ou l'autre des décrets suivants :

- 1° le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.11) ;
- 2° le Décret sur l'industrie de la confection pour dames (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.26) ;
- 3° le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.27) ;
- 4° le Décret sur l'industrie du gant de cuir (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.32).

D. 1288-2003.

2. Toute disposition des sections I à V.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) qui n'est pas incompatible avec une disposition du présent règlement s'applique aux employeurs et aux salariés visés à l'article 1.

D. 1288-2003.

SECTION II SALAIRE MINIMUM

3. Le salaire minimum payable à un salarié est de 9,90 \$ l'heure.

D. 1288-2003 ; D. 247-2005, a. 1 ; D. 307-2006, a. 1 ; D. 312-2008, a. 1 ; D. 450-2009, a. 1 ;
D. 319-2010, a. 1 ; D. 395-2011, a. 1 ; D. 366-2012, a. 1.

SECTION III SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

4. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail d'un salarié est de 39 heures.

D. 1288-2003.

SECTION IV

JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

- 5.** Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :
- 1° le 1^{er} janvier ;
 - 2° le 2 janvier ;
 - 3° le Vendredi saint ;
 - 4° le lundi de Pâques ;
 - 5° le lundi qui précède le 25 mai ;
 - 6° le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;
 - 7° le premier lundi de septembre ;
 - 8° le deuxième lundi d'octobre ;
 - 9° le 25 décembre.

D. 1288-2003.

SECTION V

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

- 6.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale excède deux semaines.

D. 1288-2003.

- 7.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux semaines continues.

D. 1288-2003.

- 8.** Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines, dont trois semaines continues.

D. 1288-2003.

- 9.** L'indemnité afférente au congé annuel d'un salarié est égale à 4 %, 6 % ou 8 % de son salaire brut pendant l'année de référence, selon que le salarié a droit à au plus deux semaines, à au moins trois semaines ou à au moins quatre semaines de congé annuel.

D. 1288-2003.

SECTION VI

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

10. Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées consécutives, 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 pendant deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

D. 1288-2003.

11. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de l'un de ses grands-parents de même que du père ou de la mère de son conjoint.

D. 1288-2003.

12. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses petits-enfants de même que d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

D. 1288-2003.

SECTION VII

DISPOSITION FINALE

13. Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

D. 1288-2003.

Partie IV

LA LOI SUR LA FÊTE NATIONALE



Présentation

Loi sur la fête nationale

PRÉSENTATION

La Loi sur la fête nationale fut sanctionnée le 8 juin 1978. Elle est entrée en vigueur le jour même de sa sanction. Elle a ensuite été modifiée à plusieurs reprises et parfois dans l'unique but d'assurer une certaine concordance avec différents textes de loi.

La Loi sur la fête nationale a été modifiée par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002, c. 80) sanctionnée le 19 décembre 2002. La version que nous vous présentons tient compte des modifications qui y ont été apportées.

CHAPITRE F-1.1

LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

Fête nationale	1. Le 24 juin, jour de la Saint-Jean-Baptiste, est le jour de la fête nationale. 1978, c. 5, a. 1.
Jour férié et chômé 25 juin jour chômé	2. Le 24 juin est un jour férié et chômé. Toutefois, lorsque cette date tombe un dimanche, le 25 juin est, à l'égard du salarié pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable, un jour chômé pour l'application des articles 4 à 6, lesquels doivent alors se lire en substituant ce jour au 24 juin. 1978, c. 5, a. 2 ; 1984, c. 27, a. 64 ; 1990, c. 73, a. 67 ; 2007, c. 4, a. 1.
	3. (<i>Abrogé</i>). 1978, c. 5, a. 3 ; 1990, c. 73, a. 68.
Indemnité	4. 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 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin. Toutefois, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), cette indemnité se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4. 1978, c. 5, a. 4 ; 1979, c. 45, a. 166 ; 1983, c. 43, a. 6 ; 1990, c. 73, a. 69 ; 1997, c. 85, a. 29 ; 2002, c. 80, a. 79.
Congé compensatoire	5. Dans un établissement ou dans un service où, en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu le 24 juin, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. 1978, c. 5, a. 5 ; 1979, c. 45, a. 166.
Congé compensatoire	6. L'employeur doit accorder un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié.
Congé compensatoire	Si le salarié est rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire ou lui verser l'indemnité prévue à l'article 4.
Congé compensatoire	Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié. 1978, c. 5, a. 6 ; 1979, c. 45, a. 166 ; 1984, c. 27, a. 65.

7. (Abrogé).

1978, c. 5, a. 7 ; 2002, c. 80, a. 80.

Ordre public
Interprétation

8. La présente loi est d'ordre public.

Toutefois, elle ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant pour le salarié :

- a) une indemnité supérieure à celles prévues aux articles 4, 5 et 6 ou un congé compensatoire d'une plus longue durée que ceux prévus aux articles 5 et 6 ;
ou
- b) (*paragraphe abrogé*).

1978, c. 5, a. 8 ; 2002, c. 80, a. 81.

Infraction et peine
Dispositions
applicables

9. Quiconque fait défaut de se conformer à une disposition de la présente loi commet une infraction et est passible d'une amende de 325 \$ à 700 \$.

Les articles 139 à 147 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

1978, c. 5, a. 9 ; 1979, c. 45, a. 166 ; 1986, c. 58, a. 37 ; 1990, c. 4, a. 421 ;
1992, c. 26, a. 17.

10. (Omis).

1978, c. 5, a. 10.

11. (Cette disposition modifie le c. C-25, a. 6).

1978, c. 5, a. 11.

12. (Cette disposition modifie le c. I-16, a. 61).

1978, c. 5, a. 12.

13. (Cette disposition modifie le c. E-3, a. 2).

1978, c. 5, a. 13.

14. (Cette disposition modifie le c. C-27, a. 151.1).

1978, c. 5, a. 14.

15. (Cette disposition modifie le c. H-2, a. 2).

1978, c. 5, a. 15.

Convention collective	16. Toute disposition relative au 24 juin contenue dans une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail le 8 juin 1978 continue d’avoir effet jusqu’à l’expiration de cette convention collective.
Décret	Il en va de même dans le cas d’un décret en vigueur en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective ou de la Loi sur les relations du travail dans l’industrie de la construction le 8 juin 1978.
	1978, c. 5, a. 16.
Champ d’application	17. La présente loi s’applique au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes.
	1978, c. 5, a. 17.
Dispositions applicables	17.1. Pour l’application de la présente loi, l’article 5 et les articles 98 à 123 de la Loi sur les normes du travail s’appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.
	1979, c. 45, a. 166.
Ministre responsable	17.2. Le ministre du Travail est chargé de l’application de la présente loi.
	1979, c. 45, a. 166 ; 1981, c. 9, a. 34 ; 1982, c. 53, a. 57 ; 1994, c. 12, a. 42 ; 1996, c. 29, a. 43.
Entrée en vigueur	18. La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.
	1978, c. 5, a. 18.
Effet d’exception	19. La présente loi a effet indépendamment des dispositions des articles 2 et 7 à 15 de la Loi constitutionnelle de 1982 (annexe B de la Loi sur le Canada, chapitre 11 du recueil des lois du Parlement du Royaume-Uni pour l’année 1982).
	1982, c. 21, a. 1.

Partie V

INDEX



Légende

Index

L É G E N D E

LFN : Loi sur la fête nationale

OCA : Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation

REE : Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail

RIV : Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement

RNT : Règlement sur les normes du travail

RSC : Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.I et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail

RSE : Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre

RTC : Règlement sur les taux de cotisation

Lorsque aucune mention n'est spécifiée, il est entendu que l'on réfère à la Loi sur les normes du travail.

I N D E X

A

- **Absences et congés pour raisons familiales ou parentales**
 - Adoption - 81.1
 - Décès ou funérailles - 80, 80.1, 80.2
 - Décès à la suite d'un acte criminel - 79.12
 - Décès par suicide - 79.11
 - Disparition d'un enfant mineur - 79.10
 - Examens reliés à la grossesse - 81.3
 - Mariage - 81
 - Naissance - 81.1
 - Obligations familiales ou parentales - 79.7, 79.8
 - Refus de travailler au-delà des heures habituelles - 122 (6°)
 - voir aussi : congé de maternité ; congé de paternité ; congé parental*
- **Accident**
 - Absence pour cause d' - 79.1
 - Application - 79.2
 - Avantages (règlement) - 89 (6°)
 - Protection de la durée des vacances - 74
- **Accouchement**
 - Définition - 1
 - voir aussi : congé de maternité ; grossesse*
- **Acte criminel**
 - Absence pour cause d' - 79.1 à 79.1.1
 - Application - 79.2
 - Avantages (règlement) - 79.3, 89 (6°)
 - Obligation d'aviser en cas d' - 79.2
 - Protection de l'emploi - 79.4
 - Protection des avantages - 79.3, 79.4
- **Administrateurs**
 - Poursuite contre les - 113
- **Agent d'assurance**
 - Congés annuels - 77 (5°)
- **Agent immobilier**
 - Congés annuels - 77 (3°)
- **Aliénation d'entreprise**
 - Transmission des droits et obligations - 96, 97
- **Alimentation** (commerce de détail de l')
 - voir : Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation*
- **Assemblée nationale**
 - Exclusion (cotisation) - 39.0.1
- **Avantages durant un congé de maladie**
 - Avantages - 79.4
 - Protection des régimes d'assurance collective et de retraite - 79.3
- **Avantages durant un congé de maternité ou un congé parental**
 - Avantages - 81.15.1
 - Protection des régimes d'assurance collective et de retraite - 81.15
- **Avantages supérieurs**
 - Durant un congé de maternité ou un congé parental - 81.17
 - Durant une absence pour cause de maladie ou accident - 79.6
- **Avis**
 - À la salariée qui refuse de fournir un certificat médical - 81.8
 - Absence pour raisons familiales ou parentales - 79.7, 79.8
 - Cessation d'emploi - 82, 83
 - Congé de maternité - 81.6
 - prolongation - 81.5
 - retour après la date de l'avis (conséquences) - 81.14
 - retour prématuré au travail - 81.13
 - Congé de paternité - 81.2.1
 - retour après la date de l'avis (conséquences) - 81.14
 - retour prématuré au travail - 81.13
 - Congé parental - 81.12
 - Congé pour adoption, naissance ou interruption de grossesse - 81.1
 - Décès ou funérailles - 80.2
 - Examen médical - 81.3
 - Interruption de grossesse - 81.5.3
 - Licenciement collectif - 84.0.4, 84.0.13
 - Mariage - 81
 - Mise à pied - 82

B

— **Baie James**

Refus de travailler - 59.0.1
Semaine normale - RNT 13
Travaux dans cette région
(définition) - RNT 1

— **Bénéficiaires** (services de santé)

Établissements exclus - REE 1

— **Bulletin de paie**

Contenu - 46

C

— **Cadre**

Refus de travailler - 59.0.1
Salaire (fréquence du paiement) - 43
Semaine normale - 52, 54 (3°)

— **Cadre supérieur**

Assujettissement - 3.1
Exclusion de la loi - 3 (6°)

— **Cas de force majeure**

Exemption d'avis - 82.1, 83.1, 84.0.5
Exemption d'indemnité de présence - 58

— **Cause juste et suffisante**

*voir : congédiement fait sans une cause
juste et suffisante*

— **Certificat de travail**

Contenu - 84

— **Certificat médical**

Congé de maternité - 81.6
Interruption de grossesse - 81.5 à 81.5.3
Salariée en mesure de travailler :

- au retour au travail - 81.9
- durant la maternité - 81.8

Salariée enceinte déplacée - 122

— **Cessation d'emploi**

Avis - 82, 83
Recours : *voir pratiques interdites ;
congédiement fait sans une cause juste
et suffisante*

— **Cession de créance**

Pouvoir de poursuite de la
Commission - 39 (8°), 113

— **Chambre et pension**

Domestique - 51.0.1
Montant maximum - 51
voir aussi : repas et hébergement

— **Chasse et pêche** (entreprise de)

voir : exploitation forestière (définition)

— **Colonie de vacances**

Congé annuel - 77 (2°)
Durée de la semaine normale - 54 (2°)
Salaire minimum - RNT 2 (1°)

— **Commission des normes du travail (CNT)**

Composition - 8
Création de - 4
Définition - 1
Délégation de pouvoirs - 11
Ententes avec ministère
ou organisme - 6.1
Exercice financier - 25, 26
Financement - 169
Fonctions - 5
Membres - 8, 9
Pouvoirs - 29, 39
Quorum des séances - 16
Remplacement d'un membre - 13
Rémunération des membres - 19, 20

— **Commission des relations du travail (CRT)**

Décision - 130
Dépôt de la décision - 131
Juridiction - 123, 123.1, 124
Pouvoirs - 123.4, 128

— **Concession d'une entreprise**

Transmission des droits et
obligations - 96, 97

— **Congé compensatoire**

voir : jours fériés ; Loi sur la fête nationale

— **Congé de maternité**

Avantages (règlement) - 81.15, 89 (6°)
Avis - 81.6
Début - 81.5
Début si non-production d'un
certificat - 81.8
Durée - 81.4
Fractionnement - 81.14.1
Maintien du poste ou de l'emploi - 81.15.1
Présomption au retour de - 123.2
Prolongation - 81.5

- Protection des régimes - 81.15
Retour au travail - 81.14, 81.17
Spécial - 81.5.1, 81.5.2
Suspension - 81.14.2
voir aussi : accouchement ; avis ; grossesse
- **Congé de paternité**
Avis - 81.2.1
Durée - 81.2
Fractionnement - 81.14.1
Moment de la prise du - 81.2
Suspension - 81.14.2
- **Congé parental**
Adoption - 81.10
Avantages (règlements) - 81.15, 89 (6°)
Avis - 81.12
Durée - 81.10
Fractionnement - 81.14.1
Maintien du poste ou de l'emploi - 81.15.1
Moment de la prise du - 81.11
Présomption au retour du - 123.2
Protection des régimes - 81.15
Retour au travail - 81.14, 81.17
Suspension - 81.14.2
voir aussi : avis
- **Congédiement**
voir : cessation d'emploi
- **Congédiement illégal**
voir : pratiques interdites
- **Congédiement fait sans une cause juste et suffisante**
Délai - 124
Motifs - 125
Plainte déferée à la Commission des relations du travail - 126
Recours - 124
Tentative de règlement - 125
voir aussi : Commission des relations du travail (CRT)
- **Congés annuels**
Indemnité équivalente en cas d'absence - 74
Lors d'un jour férié - 64
Temps partiel - 74.1
- **Congés annuels payés**
Année de référence - 66
Calcul de l'indemnité :
 - en général - 74
 - salariés au pourboire - 50, 74
- Calcul des heures supplémentaires - 56
Date du congé - 72
Durée - 67, 68, 69
Exclusions - 77
Fractionnement - 71, 71.1
Lors d'une cessation d'emploi - 76
Modalité - 70, 73, 75
Prise du congé - 70
Réservistes - 70
Salariés au pourboire - 50
- **Congés divers**
voir : absences et congés pour raisons familiales ou parentales
- **Congés fériés**
voir : jours fériés ; Loi sur la fête nationale
- **Congés pour raisons familiales ou parentales**
voir : absences et congés pour raisons familiales ou parentales
- **Conjoint**
Absences et congés pour raisons familiales ou parentales - 79.7, 79.8
 - enfant du - 79.7, 79.8
Congé de décès - 80
Congé de décès (famille du) - 80.1
Congé de mariage de l'enfant du - 81
Congé de naissance - 81.1
Congé pour adoption - 81.10
Définition - 1
- **Conseiller en valeurs**
Congés annuels - 77 (4°)
- **Construction (industrie de la)**
Assujettissement - 3.1
Cotisation - 39.0.1 al. 3 (1°)
Exclusion de la loi - 3 (3°)
- **Contrats à durée déterminée**
Exclusion
 - avis - 82.1
 - licenciement collectif - 84.0.2 (2°)
Succession - 1 (12°)
- **Convention**
Définition - 1 (4°)
Retraite - 84.1
Versement de la paie - 42

— Convention collective

Autre procédure de réparation - 124
Avis de mise à pied (droit de rappel) - 83.1
Condition plus avantageuse - 94
Congé annuel

- année de référence - 66
- fractionnement du - 71.1
- prise du - 70
- remplacement par une indemnité compensatoire - 73
- versement de l'indemnité - 75

Définition - 1
Effet - 157
Épuisement des recours - 102
Étalement des heures de travail - 53
Heures supplémentaires remplacées par un congé - 55
Jours fériés - 59.1
Jours fériés (congé compensatoire) - 63
Jours fériés durant congé annuel - 64
Loi sur la fête nationale - LFN 16
Nullité en cas de dérogation - 93
Retenues sur le salaire - 49
Versement des heures supplémentaires - 43

— Cotisation

Date de paiement de la - 39.0.3
Employeurs non assujettis - 39.0.1
Formulaire de déclaration - 39.0.4
Interdiction de se faire rembourser par le salarié - 51.1
Montant de la - 39.0.2
Perception — loi fiscale - 39.0.6
Remise des sommes perçues - 39.0.5
Rémunération assujettie - 39.0.1

— Courtier

Congé annuel - 77

D

— Décision de poursuivre

Avis - 111
Décision de ne pas poursuivre une enquête par la Commission - 107
Révision de la décision de ne pas poursuivre une enquête par la Commission - 107.1

— Décret

Autre procédure de réparation - 124
Conditions plus avantageuses - 94
Congé annuel

- année de référence - 66
- fractionnement du - 71.1
- prise du - 70

- remplacement par une indemnité compensatoire - 73
- versement de l'indemnité - 75

Définition - 1

Effet - 157

Employeur (cotisation) - 39.0.1 al. 3 (3°)

Épuisement des recours - 102

Étalement des heures - 53

Heures supplémentaires remplacées par un congé - 55

Jour férié (congé compensatoire) - 63

Jour férié durant un congé annuel - 64

Jours fériés - 59.1

Loi sur la fête nationale - LFN 16

Nullité en cas de dérogation - 93

Période de repas - 79

Retenue sur le salaire - 49

Retraite - 84.1

Versement de la paie - 42

Versement des heures supplémentaires - 43

— Délais

Demande de déférer à la Commission des relations du travail - 126

Plainte pénale (prescription) - 144

Plainte pour congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 124

Plainte pour harcèlement psychologique - 123.7

Plainte pour pratique interdite - 123, 123.1

Salaire et autres avantages (prescription) - 115

— Déplacement (d'un salarié)

Interdictions - 122

Recours - 123

Remboursement des frais raisonnables - 85.2

Retraite - 84.1 al. 2

Salarié réputé au travail lors d'un - 57 (3°)

Salariée enceinte - 122 al. 2

— Disparités de traitement

- 87.1 à 87.3

— Disponibilité du salarié

- 57

— Domestique

Chambre et pension - 51.0.1

Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 128

Définition - 1

Employeur d'un - 39.0.1 al. 3 (2°)

Heures supplémentaires - 55

Pratique interdite - 123.4

Semaine normale - 52

— **Droit de refus de travailler**

- 59.0.1

— **Durée du travail**

voir : droit de refus de travailler ; heures supplémentaires ; indemnité de présence ; pause ; semaine normale

E

— **Employeur**

Contrat avec des sous-entrepreneurs ou des sous-traitants - 95

Définition - 1

— **Endroit isolé**

Définition - RNT 1

Semaine normale - RNT 12

— **Enfant**

Adoption (congé) - 81.1, 81.10

Décès (absence) - 80

Maladie grave - 79.8

Mariage - 81

Naissance (congé) - 81.1

Obligations reliées à l' - 79.7, 79.8

Pratique interdite - 122 (6°)

Travail des enfants - 84.2 à 84.7

Travail de nuit des enfants - RNT 35.1 et 35.2

— **Enquête**

Identité du salarié - 103

Pouvoirs de la CNT - 105, 108, 109

Refus de poursuivre - 106, 107

voir aussi : enquêteurs (de la CNT)

— **Enquêteurs (de la CNT)**

Pouvoirs - 108, 109

voir aussi : enquête

— **Entrée en fonction (du salarié)**

Première paie - 43

— **Établissements**

De services sociaux et de santé - REE 1

Hôteliers - RNT 1

— **Étalement des heures de travail**

Autorisation - 53

Pouvoir de la CNT - 39 (12°)

— **État**

Assujettissement - 2 al. 2

— **Étudiant**

Congé annuel - 77 (2°)

Employé dans :

- un organisme à but non lucratif - 54 (2°), 77 (2°), RNT 2

- une colonie de vacances - 54 (2°), 77 (2°), RNT 2

Exclusion de la loi - 3 (5°)

Salaire minimum - RNT 2

Semaine normale - 54

— **Examens médicaux**

Reliés à la grossesse - 81.3

— **Exploitation forestière**

Définition - RNT 1

Prescription (recours civils) - 115

Semaine normale - RNT 10

F

— **Faute grave du salarié**

Exemption de l'avis - 82.1

— **Fête nationale**

voir : Loi sur la fête nationale

— **Formation**

Remboursement des frais raisonnables - 85.2

Salarié réputé au travail lors d'une - 57 (4°)

— **Formation professionnelle**

Congés annuels - 77 (7°)

Salaire minimum - RNT 2 (2°)

— **Fractionnement**

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales - 79.7

Congé annuel - 71

Naissance (adoption) - 81.1

G

— **Gardien d'établissement**

Semaine normale - RNT 9

— **Gardien de personnes**

Assujettissement - 158.3

Définition - 3 (2°)

Exclusion de la loi - 3 (2°)

Semaine normale - 54 (9°)

— Gouvernement

Applicabilité de la loi - 2
Exclusion (cotisation) - 39.0.1 al. 1

— Grossesse

Congédiement et recours - 122 (4°)
Déplacement obligatoire - 122
voir aussi : accouchement ; congé de maternité ; pratiques interdites

H

— Harcèlement psychologique

Convention collective - 81.20
Définition - 81.18
Milieu exempt de - 81.19
Recours en cas de
• délai - 123.7
• dépôt de la plainte - 123.6
• enquête de la CNT - 123.8 à 123.12
• pouvoirs de la CRT - 123.14, 123.15, 123.16
• représentation d'un salarié - 123.13

— Heures supplémentaires

Avis (indemnité) - 83
Base de calcul - 52
Bulletin de paie - 46 (6°)
Exceptions - 54
Jours fériés - 62
Moment du paiement - 43
Remplacement par un congé - 55
Taux - 55
voir aussi : jours fériés ; semaine normale

I

— Indemnité de présence

Application - 58
Calcul de l' :
• en général - 58

— Industrie du vêtement

Application - RIV 1, 2
Assujettissement - 158.2
Congés annuels payés - RIV 6 à 9
Congés pour événements familiaux - RIV 10 à 12
Dispositions générales - RIV 1, 2
Disposition finale - RIV 13
Jours fériés, chômés et payés - RIV 5
Pouvoir de réglementation - 158.1
Salaire minimum - RIV 3
Semaine normale de travail - RIV 4

— Information sur les normes du travail

Affichage - 87
Document à remettre par l'employeur - 87
Obligations de l'employeur - 87
Pouvoirs de la CNT - 39 (13° à 15°)

— Infractions pénales

Licenciement collectif - 141.1
Par l'employeur - 139
Par quiconque - 140
Poursuite (prescription) - 144
Preuve - 146
voir aussi : peines

J

— Jours fériés (chômés et payés)

Admissibilité - 65
Calcul de l'indemnité :
• en général - 62
• salariés au pourboire - 50, 59.1
Calcul des heures supplémentaires - 56
Congé compensatoire - 63, 64
Convention collective - 59.1
Décret - 59.1
Liste - 60
Salarié rémunéré à commission - 62
voir aussi : Loi sur la fête nationale

L

— Licenciement

voir : cessation d'emploi

— Licenciement collectif

Avis - 84.0.4
• défaut - 84.0.13
• forme - RNT 35.0.2
• transmission - 84.0.6, 84.0.7, RNT 35.0.1
Comité d'aide au reclassement - 84.0.9 à 84.0.12, 84.0.15
Définition - 84.0.1
• exclusion - 84.0.2
Force majeure - 84.0.5
Non-application - 84.0.3
Protection des avantages lors du - 84.0.8

— Lieutenant-gouverneur

Exclusion (cotisation) - 39.0.1 al. 1 (16°)

— **Loi sur la fête nationale**

Champ d'application - LFN 17
Congé compensatoire - LFN 5 et 6
Convention collective - LFN 16
Date - LFN 1 et 2
Décret - LFN 16
Dispositions applicables - LFN 9 et 17.1
Entrée en vigueur - LFN 18
Exception - LFN 8
Indemnité - LFN 4, 5 et 6
Infractions et peines - LFN 9 et 17.1
Interprétation - LFN 8
Jour férié - LFN 2
Ministre responsable - LFN 17.2
Ordre public - LFN 8
Salaire - LFN 4

— **Loi sur les normes du travail**

Application - 2, 3, 3.1
Effet - 170.1
Effet des normes :

- aliénation d'entreprise - 96, 97
- condition plus avantageuse - 94
- ordre public - 93
- sous-entrepreneur - 95

Exclusions - 3, REE 1

M

— **Maladie**

Absence pour cause de - 79.1
Avantages (règlement) - 79.3, 89 (6°)
Non-réduction des vacances - 74
Obligation d'aviser en cas de - 79.2
Protection de l'emploi - 79.4
Protection des avantages - 79.3, 79.4

— **Mésententes**

Règlement - 5 (5°)

— **Mesures discriminatoires**

Exercice de - 122, 122.1
Recours contre - 123

— **Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale**

Licenciement collectif - 84.0.4, 84.0.9,
84.0.12
Versement d'une somme d'argent à un
prestataire - 121

— **Ministre responsable**

Chargé de l'application - 170, LFN 17.2
Définition - 1 (8°)
Dépôt du rapport - 27

Rapport annuel - 26
Règlement transmis au - 31, 32

— **Mise à la retraite**

voir : retraite

— **Mise à pied**

Avis - 82, 82.1, 83, 83.1

— **Mise en demeure**

De payer les sommes dues - 111
voir : poursuites

O

— **Obligations parentales**

*voir : absences et congés pour raisons
familiales ou parentales*

— **Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation**

Définition - OCA 1
Exclusion - OCA 3
Salariés régis - OCA 2
Semaine normale - OCA 4

— **Organisme**

Cotisation (exclusion) - 39.0.1 al. 1 (15°)

— **Organisme à but non lucratif**

Congé annuel - 77 (2°)
De défense des droits des salariés - 102
Règlement - 89
Salaire minimum - RNT 2 (1°)
Semaine normale - 54 (2°)

P

— **Pause**

Rémunération - 57

— **Pêche (établissement de)**

Heures supplémentaires - 54
*voir aussi : exploitation forestière
(définition)*

— **Peines (en cas d'infraction)**

Corporation - 142
Pour l'employeur - 139
Pour quiconque - 140, 141

— **Plainte** (à la CNT)

Atteinte à un droit - 102

Congédiement illégal - 123, 123.1

Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 124

Harcèlement psychologique - 123.6

voir aussi : délais ; recours

— **Pourboires**

Bulletin de paie - 46

Déclaration de - 50.2

Frais de crédit - 50.1

Indemnités visées par - 50

Jours fériés - 59.1

Partage ou convention de partage des - 50

Propriété des - 50

Réclamation (base de la) - 99

voir aussi : salarié (au pourboire)

— **Poursuites**

Par la CNT - 39 (8°), 98, 99, 113

Prescriptions - 115, 118, 144

Preuve non permise - 146

— **Pratiques interdites**

Mesures discriminatoires, congédiement, suspension, déplacement, représailles, sanctions

- interdictions - 122, 122.1

- recours - 123, 123.1

— **Prélèvement**

voir : cotisation

— **Prescription**

Durée - 115

Suspension - 116, 118

voir aussi : poursuites

— **Présomption**

Continue de s'appliquer au retour d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental - 123.2

Pratiques interdites - 122, 123.4

Présence au travail - 57

R

— **Récoltes** (période des)

voir : semaine normale (exceptions)

— **Recours**

voir : congédiement fait sans une cause juste et suffisante; harcèlement

psychologique ; plainte (à la CNT) ; pratiques interdites

— **Recours civils**

Cumulés - 119

Exercés par la Commission

- pour le compte d'un salarié - 113

- réclamation d'avantages

pécuniaires - 99

- réclamation de salaire - 98

Jugés d'urgence - 119.1

Montant forfaitaire - 114

Prescription - 115, 118

— **Recours en dommages-intérêts**

Et autres recours - 124

— **Régimes d'assurance collective et de retraite**

Congé de maternité et parental - 81.15

Protection en cas d'absence pour maladie ou accident - 79.3

— **Régime de retraite**

Retenues sur le salaire - 49

— **Registre** (des salaires)

voir : système d'enregistrement

— **Règlement d'une plainte**

Absence de - 123.4, 123.12, 126

Tentative de règlement par

la CNT - 123.3, 123.10, 125

— **Règlement d'une réclamation**

Nullité - 101

Remise à la CNT - 120

Remise au salarié - 121

voir aussi : poursuites

— **Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail** - RSC 1 et suivants

— **Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement**

- RIV 1 et suivants

— **Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail**
- REE 1 et suivants

— **Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre**
- RSE 1 et suivants

— **Règlement sur les normes du travail**
- RNT 1 et suivants

— **Règlement sur les taux de cotisation**
- RTC 1 et suivants

— **Règlements (les)**
Approbation - 32, 35
Avantages - 79.3, 81.15
Durée du congé parental - 81.11
Entrée en vigueur - 31, 170.1
Gardien de personnes - 158.3
Indemnité de congé annuel supérieure (congé de maternité et de paternité) - 74
Réglementation du gouvernement - 88 à 91

— **Réintégration à l'emploi**
Après un congé parental ou un congé de maternité - 81.15.1
Après une absence pour maladie ou accident - 79.4
Après une absence pour raisons familiales ou parentales - 79.8

— **Renseignements confidentiels**
Dans le cadre d'une tentative de règlement - 123.3, 125

— **Repas**
- 57 (2°), 79

— **Repas et hébergement**
- RNT 6
voir aussi : chambre et pension

— **Repos**
Hebdomadaire - 78

— **Représailles**
Exercice de - 122, 122.1
Recours contre - 123

— **Représentation du salarié par la Commission des normes du travail**
À l'encontre d'une pratique interdite - 123.5
À l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 126.1
Dans le cas de harcèlement psychologique - 123.13

— **Réprésentant**
voir : agent d'assurance ; vendeur

— **Réservistes**
Avis - 81.17.3
Motifs d'absence - 81.17.1

— **Résiliation de contrat**
Service continu - 1 (12°)

— **Retour au travail**
À la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental - 81.14, 81.15, 81.15.1
Après une absence pour maladie - 79.3, 79.4
Après une absence pour raisons familiales ou parentales - 79.8
Avant la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental - 81.13

— **Retraite**
Abolition de l'âge de la - 84.1
Employeurs soustraits de l'application - RSC 2
Pratiques interdites - 122.1
Recours - 123.1
Salariés soustraits de l'application - RSC 1

S

— **Saisie-arrêt**
Et congédiement illégal - 122 (3°)

— **Salaire**
Bulletin de paie - 46
Calcul du - 41
Définition - 1 (9°)
Fréquence du paiement - 43
Modes de réception - 44, 45, 47, 48
Pourboire - 50
Réclamation de - 98
Retenues sur le - 49, 85, 85.1
Temps partiel - 41.1

— Salaire minimum

Déductions interdites - 85, 85.1

Exclusions - RNT 2

Taux

- général - RNT 3
- salarié au pourboire - RNT 4
- salarié affecté à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes - RNT 4.1
- salarié de l'industrie du vêtement - RIV 3

— Salarié

Affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes - 54 (5°)

Affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes (salaire minimum) - RNT 4.1

Affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation (salaire minimum) - RNT 2 (6°)

Au pourboire :

- calcul des indemnités - 50
- définition - RNT 1
- salaire minimum - RNT 4
- voir aussi : *pourboires*

Définition - 1 (9°)

Dont les heures de travail sont incontrôlables (durée du travail) - 54 (4°)

En préretraite (exclusion) - RSC 1 (3°)

Entièrement rémunéré à commission (salaire minimum) - RNT 2 (4°)

Établissement de pêche - 54 (6°)

Exerçant la fonction de pompier (exclusion) - RSC 1 (1°)

Maintien du statut de - 86.1

Membre de la Sûreté du Québec (exclusion) - RSC 1 (2°)

Refus de travailler - 59.0.1

voir aussi : *cadre ; exploitation forestière ; gardien de personnes ; travailleur agricole*

— Sanction

Exercice de - 122

Recours contre - 123

— Semaine normale

Baie James - RNT 13

Endroit isolé - RNT 12

Exceptions - 54

Exploitation forestière - RNT 10

Gardien - RNT 9

Majoration du salaire - 55

Nombre d'heures - 52

Pouvoirs de réglementation - 89

Scierie - RNT 11

— Service continu

Absence pour maladie ou accident - 79.1

Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied - 82

Congé annuel - 67, 68, 69

Congé pour naissance ou adoption - 81.1

Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 124

Définition - 1 (12°)

— Systèmes d'enregistrement

(des salaires)

Conservation - RSE 2

Contenu - RSE 1

T

— Taux d'intérêt

Sur sommes dues au salarié - 114

— Temps partiel

Taux de salaire - 41.1

Vacances - 74.1

— Temps supplémentaire

voir : *heures supplémentaires*

— Travailleur agricole

Heures supplémentaires - 54

Repos hebdomadaire - 78

voir aussi : *récoltes ; salarié*

U

— Uniforme

voir : *vêtement particulier*

— Utilisation de matériel, d'équipement et autres

- 85.1

V

— Vacances

voir : *congés annuels*

— Vendeur (selon la Loi sur les valeurs mobilières)

Congés annuels - 77 (4°)

— Vêtement

voir : *industrie du vêtement*

— Vêtement particulier

Déductions interdites - 85

Cette Codification administrative réunit en un seul document la législation et la réglementation administrées par la Commission des normes du travail et inclut le Guide de la gestion des ressources humaines. Si vous éprouvez des difficultés d'interprétation ou si vous désirez des explications, adressez-vous au Service des renseignements ou consultez le site Internet de la Commission des normes du travail.



Service des renseignements

514 873-7061

Région de Montréal

1 800 265-1414

Ailleurs au Québec, sans frais

www.cnt.gouv.qc.ca

Abonnez-vous en ligne à notre liste d'envoi.

English copy available on request.

Direction des communications
Commission des normes du travail
Hall Est, 7^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012
ISBN 978-2-551-25305-0 (imprimé)
ISBN 978-2-550-64624-2 (en ligne)

© Commission des normes du travail, 2012

Commission
des normes
du travail

Québec 

C-0110 (12-05)

