

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC

TRENTE ET UNIÈME LÉGISLATURE

TROISIÈME SESSION

Projet de loi n° 126

Loi sur les normes du travail

Première lecture

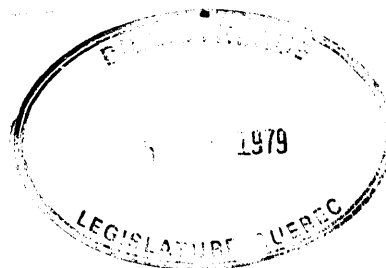
Deuxième lecture

Troisième lecture

PRÉSENTÉ

Par M. PIERRE MARC JOHNSON

Ministre du travail et de la main-d'oeuvre



L'ÉDITEUR OFFICIEL DU QUÉBEC

1 9 7 8

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi propose une nouvelle loi concernant les normes du travail.

Le projet refond et remplace l'actuelle Loi du salaire minimum.

Une Commission des normes du travail est instituée qui remplace la Commission du salaire minimum.

La loi proposée comprend huit chapitres.

Les chapitres I et II comprennent les définitions particulières de cette loi et définissent son champ d'application.

Le chapitre III traite de la Commission des normes du travail et en décrit les structures et fonctions. Cette Commission est composée d'au plus sept membres dont un président. La Commission agira non pas par ordonnance mais par règlement.

Le chapitre IV est consacré exclusivement aux normes du travail et se divise en neuf sections. Les sept premières sections portent sur:

- le salaire*
- la durée du travail*
- les jours fériés, chômés et payés*
- les congés annuels payés*
- les repos et congés divers*
- le préavis et le certificat de travail*
- les autres normes du travail.*

La huitième section prévoit que le gouvernement peut adopter des règlements, notamment, pour régir le congé de maternité et adapter certaines des normes précédemment citées, à des catégories de salariés compte tenu de la nature particulière de leur travail.

La neuvième section précise l'effet des normes du travail et décrète qu'elles sont d'ordre public.

Le chapitre V indique les recours qu'un salarié peut exercer si l'employeur fait défaut d'observer les prescriptions du présent projet. De plus, il établit les pouvoirs d'enquête de la Commission dans un tel cas, de même que le pouvoir de la Commission d'indemniser le salarié lésé dans certaines circonstances.

Le chapitre VI prévoit que la Commission peut à même ses fonds, de la manière prévue par règlement, dédommager un salarié de façon partielle ou totale des pertes subies suite à la faillite d'un employeur.

Le chapitre VII traite des infractions et des sanctions qui y sont applicables.

Le chapitre VIII énonce des dispositions transitoires.

Projet de loi n° 126

Loi sur les normes du travail

SA MAJESTÉ, de l'avis et du consentement de l'Assemblée nationale du Québec, décrète ce qui suit:

CHAPITRE I

DÉFINITIONS

1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:

a) «accouchement»: fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;

b) «Commission»: «Commission des normes du travail» instituée en vertu de l'article 4;

c) «convention»: contrat individuel de travail, convention collective au sens du paragraphe *e* de l'article 1 du Code du travail (Statuts refondus, 1964, chapitre 141) ou toute autre entente relative à des conditions de travail;

d) «décret»: décret adopté en vertu de la Loi des décrets de convention collective (Statuts refondus, 1964, chapitre 143);

e) «employeur»: quiconque fait effectuer un travail par un salarié;

f) «employeur professionnel»: employeur qui a habituellement à son service un ou plusieurs salariés visés dans la présente loi;

g) «ministre»: ministre du travail et de la main-d'oeuvre;

h) «salarié»: personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire, y compris le travailleur partie à un contrat, qui:

i) s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens qu'elle détermine;

ii) 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; et

iii) conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme qu'il a reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat;

i) «semaine»: période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour;

j) «service continu»: durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat.

CHAPITRE II

LE CHAMP D'APPLICATION

2. La présente loi s'applique au salarié quel que soit l'endroit où s'exécute le travail. Elle s'applique aussi:

a) 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 social ou le bureau se trouve au Québec;

b) au salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe *a*, pourvu que, selon la loi du lieu de son travail, il n'ait pas droit à un salaire minimum.

3. La présente loi ne s'applique pas:

a) au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur par une personne physique dont c'est l'activité principale, avec le concours d'au plus trois salariés en sus de son conjoint, ses ascendants et ses descendants;

b) au salarié qui exerce des fonctions de domestique et qui réside ailleurs que chez l'employeur, ou qui, à ce titre, travaille moins de trente heures par semaine pour un même employeur;

c) à l'employeur et au salarié régi par la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (1968, chapitre 45), sauf en ce qui a trait à un règlement adopté en vertu du paragraphe *f* de l'article 87.

CHAPITRE III

LA COMMISSION

4. Un organisme est institué sous le nom de «Commission des normes du travail».

5. La Commission a pour fonction de surveiller la mise en oeuvre et l'application des normes du travail. Elle peut à cet effet:

a) informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail;

b) surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre;

c) recevoir les plaintes des salariés et les indemniser dans la mesure prévue par la présente loi et les règlements;

d) dédommager les salariés à la suite d'une faillite d'un employeur conformément à la présente loi et au règlement.

6. La Commission est une corporation au sens du Code civil. Elle est investie des pouvoirs généraux d'une telle corporation et des pouvoirs particuliers que la présente loi lui confère.

7. La Commission a son siège social à l'endroit déterminé par le gouvernement; un avis de la situation ou de tout changement du siège social est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

La Commission peut tenir ses séances à tout endroit du Québec.

8. La Commission est composée d'au plus sept membres, dont un président, nommés par le gouvernement après consultation des milieux les plus représentatifs des salariés et des employeurs.

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.

10. Le président exerce ses fonctions à temps complet. Il préside les réunions de la Commission.

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.

11. La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la présente loi.

12. À l'expiration de leur mandat, les membres de la Commission demeurent en fonction jusqu'à ce qu'ils aient été remplacés ou nommés de nouveau.

13. Si un membre de la Commission ne termine pas son mandat, le gouvernement lui nomme un remplaçant pour la durée du mandat qui reste à écouler.

14. En cas d'absence ou d'incapacité d'agir du président, le gouvernement peut lui nommer temporairement un remplaçant.

15. La Commission se réunit au moins une fois par trois mois.

16. Le quorum des séances de la Commission est constitué par la majorité des membres dont le président.

Les décisions sont prises à la majorité des voix; en cas d'égalité, le président a un vote prépondérant.

17. Une décision signée par tous les membres a la même valeur que si elle avait été prise en séance ordinaire.

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 ou le secrétaire de la Commission.

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 et les autres membres de la Commission.

20. Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission sont nommés et rémunérés suivant la Loi de la fonction publique (1965, 1^{re} session, chapitre 14).

21. Les dépenses de la Commission, y compris les traitements, allocations et indemnités ou avantages sociaux de ses membres et ceux de son personnel, sont payées à même ses revenus.

22. Les membres de la Commission ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

Aucun recours extraordinaire prévu par les articles 834 à 850 du Code de procédure civile ne peut être exercé ni aucune injonc-

tion accordée contre la Commission ou ses membres agissant en leur qualité officielle.

23. Deux juges de la Cour d'appel peuvent, sur requête, annuler sommairement un bref et une ordonnance ou injonction délivré ou accordé à l'encontre de l'article 22.

24. Le président ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt lui échoit pas succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec toute la diligence possible.

Un autre membre de la Commission 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.

25. L'exercice financier de la Commission se termine le 31 mars de chaque année.

26. La Commission doit, au plus tard dans les trois 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.

La Commission doit fournir au ministre tout autre renseignement que ce dernier requiert quant à ses opérations.

27. Le ministre dépose le rapport de la Commission devant l'Assemblée nationale, si elle est en session, dans les trente jours de sa réception; s'il le reçoit alors qu'elle ne siège pas, il le dépose dans les trente jours de l'ouverture de la session suivante ou de la reprise des travaux, selon le cas.

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.

Le rapport du vérificateur général doit accompagner le rapport annuel de la Commission.

29. La Commission peut, par règlement:

- a) adopter des règles de régie interne;
- b) déterminer les fonctions et pouvoirs du président et du personnel de la Commission;

c) constituer des comités pour l'examen des questions qu'elle détermine;

d) rendre obligatoire, pour un employeur professionnel, un système d'enregistrement de tout travail qu'elle régit ou la tenue d'un registre où sont indiqués les nom, prénom 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;

e) obliger un employeur professionnel ou une catégorie d'employeurs professionnels qu'elle désigne à lui transmettre à des périodes qu'elle détermine, un rapport écrit donnant les nom, prénom et adresse de chacun de ses salariés, son emploi, le nombre d'heures de travail normales et supplémentaires effectuées chaque semaine et le salaire payé;

f) déterminer la nature des créances qui donnent droit aux prestations qu'elle peut verser à un salarié à la suite de la faillite d'un employeur, les conditions d'admissibilité à ces prestations, leur montant et les modalités de leur versement au salarié;

g) obliger un employeur professionnel à donner à la Commission dans les dix jours suivant le début de l'exploitation d'une entreprise, un avis écrit indiquant le nom ou la raison sociale, l'adresse et la nature de l'entreprise;

h) prélever des employeurs professionnels, une somme n'excédant pas un pour cent du total des salaires payés à leurs salariés, fixer le maximum du salaire assujéti à ce prélèvement et le minimum des salaires payés par l'employeur pour qu'il soit assujéti à ce prélèvement; ce règlement doit fixer la méthode, le taux de prélèvement, la période pour laquelle ce prélèvement est exigible et être accompagné d'un état estimatif des recettes et des dépenses de la Commission.

Ne sont pas assujettis au prélèvement visé dans le paragraphe *h*, les corporations municipales, les corporations scolaires, le Conseil scolaire de l'Île de Montréal, les fabriques, les corporations de syndics pour la construction d'églises, un établissement, un conseil de la santé et des services sociaux et une famille d'accueil, visés respectivement dans les paragraphes *a*, *f* et *o* de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (1971, chapitre 48) dans la proportion des sommes d'argent qu'ils reçoivent en vertu de cette loi, les institutions ou organismes de bienfaisance dont l'objet est de venir en aide, gratuitement et directement à des personnes physiques dans le besoin, les institutions religieuses, les institutions d'enseignement, les comités paritaires et les employeurs assujettis à un décret.

30. Les règlements visés dans les paragraphes *a* à *c* de l'article 29 entrent en vigueur sur approbation du gouvernement.

31. Les règlements visés dans les paragraphes *d* à *h* de l'article 29 sont transmis au ministre et soumis à l'approbation du gouvernement.

32. Les règlements visés dans l'article 31 doivent, avant d'être approuvés, être précédés d'un projet publié à la *Gazette officielle du Québec*, avec un avis spécifiant qu'une objection à leur approbation doit être formulée au ministre dans les soixante jours.

33. Le ministre peut ordonner la tenue d'une enquête sur le bien-fondé d'une objection formulée à la suite de l'avis prévu par l'article 32.

34. Après l'expiration du délai prévu par l'article 32 ou, le cas échéant, après la tenue de l'enquête prévue par l'article 33, le gouvernement peut approuver le règlement avec ou sans modification.

35. Un règlement visé dans l'article 31 et approuvé par le gouvernement entre en vigueur le jour de la publication à la *Gazette officielle du Québec* d'un avis qu'il a reçu cette approbation ou, s'il a été modifié lors de cette approbation, le jour de la publication à la *Gazette officielle du Québec* du règlement tel qu'il a été approuvé, ou à toute date ultérieure mentionnée dans cet avis.

36. Malgré l'article 32, un règlement de la Commission peut être approuvé sans publication préalable si l'urgence de la situation ou l'intérêt public impose son approbation immédiate.

37. Malgré l'article 32, le défaut de publication préalable d'un règlement de la Commission ne rend pas ce règlement invalide.

38. La Commission peut:

a) déterminer si une personne est un salarié au sens du paragraphe *h* de l'article 1;

b) établir le salaire payé à un salarié par un employeur;

c) établir des formulaires à l'usage des employeurs et des salariés;

d) établir ou compléter le certificat de travail prévu par l'article 101 lorsque l'employeur refuse ou néglige de le faire;

e) percevoir ou recevoir les sommes dues à un salarié en vertu de la présente loi ou d'un règlement et lui en faire remise;

f) accepter pour un salarié, lorsqu'il y consent, un paiement partiel des sommes que lui doit son employeur sans préjudice aux droits du salarié quant au surplus;

g) 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;

h) verser à un salarié à la suite de la faillite d'un employeur, les prestations visées dans le paragraphe *f* de l'article 29;

i) 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;

j) 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;

k) intervenir à tout moment dans une instance relative à la présente loi ou à un règlement;

l) autoriser un mode de versement du salaire autre que celui que prévoit l'article 41;

m) autoriser l'étalement des heures de travail sur une base autre que celle prévue par la présente loi ou les règlements.

CHAPITRE IV

LES NORMES DU TRAVAIL

SECTION I

LE SALAIRE

39. Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié.

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

41. Le salaire doit être payé en espèces ou par chèque. Le paiement peut être fait par virement bancaire si le salarié y consent par écrit.

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 en espèces.

42. Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser seize jours.

43. Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres sous enveloppe scellée, 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.

44. 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.

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

- a)* le nom de l'employeur;
- b)* les noms et prénoms du salarié;
- c)* l'emploi occupé par le salarié;
- d)* la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- e)* le nombre d'heures payées au taux normal;
- f)* le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- g)* la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h)* le taux du salaire horaire, le cas échéant;
- i)* le montant du salaire brut;
- j)* la nature et le montant des déductions opérées;
- k)* le montant du salaire net versé au salarié.

Le gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile.

46. 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.

47. 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.

48. 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 ou un décret ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié.

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 supplémentaire de rentes au sens de la Loi des régimes supplémentaires de rentes (1965, 1^{re} session, chapitre 25). L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

49. Le pourboire versé directement ou indirectement au salarié par la clientèle appartient en propre à ce dernier et ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet au salarié. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client.

50. Le montant maximum qui peut être exigé d'un employeur pour la chambre et la pension d'un salarié est celui que le gouvernement fixe par règlement.

SECTION II

LA DURÉE DU TRAVAIL

51. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de quarante-quatre heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

52. Une convention collective ou un décret peut prévoir, sans que l'autorisation prévue par le paragraphe *m* de l'article 38 soit nécessaire, un étalement des heures de travail sur une base autre que celle prévue par la présente loi ou les règlements.

53. La durée de la semaine normale déterminée à l'article 51 ne s'applique pas aux salariés suivants:

a) le conjoint de l'employeur et ses enfants;

b) un étudiant employé dans une colonie de vacances constituée en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies (Statuts refondus, 1964, chapitre 271);

- c) un salarié surnuméraire pendant la période des récoltes;
- d) un cadre d'une entreprise.

54. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire effectif.

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

56. Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur et qu'il est obligé d'attendre qu'il lui donne du travail.

57. Un salarié qui se présente au lieu de 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 à une indemnité égale à trois heures de salaire horaire effectif.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail font qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel le travail d'un placeur ou d'une ouvreuse, d'un brigadier scolaire ou d'un surveillant dans les écoles.

58. Un salarié est réputé être au travail durant la pause café.

SECTION III

LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

59. Lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

- a) le 1^{er} janvier;
- b) le 25 décembre; et
- c) tout autre jour fixé par règlement du gouvernement.

60. Nul ne peut réduire le salaire d'un salarié en raison du fait qu'un jour indiqué à l'article 59 est un jour chômé.

61. L'employeur doit verser au salarié rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base une indemnité égale au salaire qu'il perd en raison du fait qu'un jour férié prévu par l'article 59 est un jour chômé.

62. Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 59, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail 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.

63. Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 59, ce congé est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

64. Pour bénéficier d'un jour férié visé dans l'article 59, un salarié doit avoir eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix jours dans les trente jours précédant ce jour férié et ne pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, la veille ou le lendemain de ce jour.

SECTION IV

LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

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

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si les intéressés conviennent d'une autre date pour le point de départ de cette période.

66. 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.

67. 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.

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

69. Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence.

70. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Le congé qui ne dépasse pas une semaine ne peut être fractionné.

71. Un salarié a le droit de connaître la période de son congé annuel au moins deux semaines à l'avance.

72. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 66, 67 et 68 par une indemnité compensatrice.

73. L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 66 et 67 est égale au plus élevé des montants suivants: soit le salaire correspondant à deux semaines normales de travail du salarié, soit un montant égal à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

Dans le cas du salarié visé dans l'article 68, l'indemnité est égale au plus élevé des montants suivants: soit le salaire correspondant à trois semaines normales de travail du salarié, soit un montant égal à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

74. Un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel avant le début de ce congé.

75. 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 une indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 73 et proportionnelle à la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié.

76. Les articles 65 à 75 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes:

- a) le conjoint de l'employeur et ses enfants;
- b) un étudiant employé dans une colonie de vacances constituée en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies (Statuts refondus, 1964, chapitre 271);
- c) un vendeur au sens du paragraphe b de l'article 1 de la Loi du courtage immobilier (Statuts refondus, 1964, chapitre 267), entièrement rémunéré à commission;
- d) un vendeur au sens du paragraphe 12 de l'article 1 de la Loi des valeurs mobilières (Statuts refondus, 1964, chapitre 274), entièrement rémunéré à commission;

- e) un salarié surnuméraire pendant la période des récoltes;
- f) un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

SECTION V

LES REPOS ET LES CONGÉS DIVERS

77. Un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

78. Au cours d'une période de travail de cinq heures consécutives, un salarié bénéficie, pour le repas, d'une période rémunérée de trente minutes ou d'une période non rémunérée de soixante minutes. Cependant, dans un établissement qui utilise les services d'un seul salarié, la période du repas peut être fractionnée mais elle est alors toujours rémunérée.

La présente disposition ne fait pas obstacle à l'application des articles 15 et 18 de la Loi des établissements industriels et commerciaux (Statuts refondus, 1964, chapitre 150).

79. 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, d'un enfant, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

Aux fins du présent article, le mot «conjoint» signifie l'homme et la femme:

- a) qui sont mariés; ou
- b) qui vivent ensemble maritalement et qui au moment du décès:
 - i. résidaient ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant était issu de leur union; et
 - ii. étaient publiquement représentés comme conjoints.

80. Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux jours à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

SECTION VI

LE PRÉAVIS ET LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

81. Sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le

même employeur de douze mois de service continu a droit à un préavis écrit de deux semaines avant son licenciement. Le préavis est d'une semaine lorsque le salarié justifie de moins de douze mois de service continu.

Malgré l'article 1668 du Code civil, la présente disposition ne s'applique pas dans le cas des cadres.

82. Sauf dans les cas de faute grave du salarié, d'insolvabilité de l'employeur ou de force majeure, l'employeur qui omet de donner ce préavis doit verser au salarié au moment de son départ une indemnité compensatrice égale au salaire de ce dernier pour une période égale à celle du préavis.

83. 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.

SECTION VII

LES AUTRES NORMES DU TRAVAIL

84. Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il ne peut opérer aucune déduction du salaire minimum pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme.

85. Les normes du travail portant sur les primes, indemnités et allocations diverses et sur les outils, les douches, les vestiaires et les lieux de repos sont celles qui sont établies par règlement du gouvernement.

SECTION VIII

LES RÈGLEMENTS

86. Le gouvernement peut faire des règlements pour assujettir ou exclure de l'application totale ou partielle de la présente loi ou des règlements certains organismes qu'il désigne, ou 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 et fixer, le cas échéant, des normes du travail particulières pour ces salariés, notamment, les cadres, les salariés à commission, les salariés des exploitations forestières, les gardiens, les salariés qui reçoivent

habituellement des pourboires, les surnuméraires pendant la période des récoltes, les étudiants occupés dans les colonies de vacances, les domestiques, les étudiants qui travaillent au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par la direction d'un établissement scolaire et en vertu d'un programme d'initiation du travail approuvé par le ministre de l'éducation, et les stagiaires dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi.

87. Le gouvernement peut fixer, par règlement, des normes du travail portant sur les matières suivantes:

a) le salaire minimum qui peut être établi au temps ou au rendement ou sur une autre base;

b) le bulletin de paye;

c) le montant maximum qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension;

d) la semaine normale du salarié, notamment, celle du domestique ou du salarié occupé dans le commerce de l'alimentation au détail, dans les exploitations forestières, les scieries, les travaux publics ou qui travaille dans des endroits isolés, inaccessibles par une route carrossable qui fait partie du réseau routier du Québec, ou dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;

e) les jours fériés, chômés et payés;

f) le droit à un congé de maternité accordé en prévision d'un accouchement et, le cas échéant, l'indemnité afférente à ce congé, les modalités d'application, la durée et la répartition de ce congé et, de façon générale, les droits et avantages accordés à une salariée enceinte lorsqu'elle est au travail ou réputée l'être;

g) les primes, indemnités et allocations diverses;

h) les outils, les douches, les vestiaires et les lieux de repos.

88. 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.

89. Les normes visées dans les articles 86 à 88 peuvent varier selon la branche d'activité et le genre de travail.

90. Les articles 32 à 37 s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires aux règlements adoptés par le gouvernement en vertu de la présente section.

SECTION IX

L'EFFET DES NORMES DU TRAVAIL

91. Les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

92. Il est interdit de conclure avec un salarié ou avec une association de salariés une convention ayant pour objet de stipuler des conditions de travail inférieures aux normes prévues par la présente loi ou les règlements.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui contrevient à une norme du travail ou qui lui est inférieure est nulle de plein droit.

93. Un employeur professionnel 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 et des prélèvements dus à la Commission.

94. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise autrement que par vente en justice 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 conjointement et solidairement à l'égard d'une telle réclamation.

95. 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.

96. Pour l'application des normes du travail, le contrat de travail en cours au jour de l'aliénation ou de la concession de l'entreprise ou de la modification de sa structure juridique, subsiste entre le nouvel employeur et le salarié.

CHAPITRE V

LES RECOURS

97. Lorsqu'un salarié bénéficie d'un salaire supérieur au salaire minimum établi en vertu de l'article 39 et qu'un employeur

fait défaut de verser ce salaire, la Commission peut réclamer de cet employeur la partie de ce salaire qui constitue le salaire minimum.

98. Dans le cas où un employeur fait défaut de verser 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 effectif.

99. Un salarié conserve le droit d'exercer lui-même, s'il y a lieu, son recours pour la partie de son salaire qui, le cas échéant, dépasse le salaire minimum.

100. Tout règlement d'une réclamation entre un employeur et un salarié qui comporte une réduction du montant réclamé est nul.

101. Sous réserve de l'article 115, 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.

102. Un salarié qui dépose une plainte peut requérir de la Commission que son identité ne soit pas dévoilée pendant l'enquête.

103. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

104. La Commission peut également faire enquête de sa propre initiative.

105. La Commission peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte est frivole ou faite de mauvaise foi.

106. Lorsque la Commission refuse de poursuivre une enquête aux termes de l'article 105 ou lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée, elle avise le salarié de sa décision par courrier recommandé et lui en donne les motifs.

107. 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 103 et 104 des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi des commissions d'enquête (Statuts refondus, 1964, chapitre 11), sauf celui d'imposer l'emprisonnement.

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.

108. À l'occasion d'une enquête, la Commission ou une personne qu'elle désigne à cette fin peut:

a) 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;

b) 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.

109. Un document prévu par l'article 108 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 photocopié. Une copie ou photocopie de ce document certifiée conforme à l'original par le président ou cette personne est admissible en preuve et a la même force probante que l'original.

110. 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 de payer cette somme à la Commission dans les vingt jours de la mise à la poste de cette mise en demeure par courrier recommandé.

La Commission envoie en même temps au salarié une copie de cette mise en demeure.

111. À défaut par l'employeur de payer cette somme dans le délai fixé à l'article 110, la Commission peut, de son propre chef, la verser au salarié dans la mesure prévue par le paragraphe *g* de l'article 38.

La Commission est dès lors subrogée dans tous les droits du salarié jusqu'à concurrence de la somme ainsi payée.

112. La Commission peut exercer pour le compte d'un salarié l'action appropriée à défaut par celui-ci d'informer la Commission de son intention de poursuivre lui-même à l'expiration du délai prévu par l'article 110.

113. La Commission peut, lorsqu'elle exerce les recours prévus par les articles 111 et 112, 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.

La somme due au salarié porte intérêt, à compter de la mise en demeure visée dans l'article 110, au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du revenu (1972, chapitre 22).

114. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié:

a) à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

b) 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;

c) pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;

d) pour la raison qu'une salariée est enceinte;

e) dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement.

115. Un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou déplacé pour un des motifs énoncés à l'article 114, et qui désire faire valoir ses droits, doit le faire auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement, d'une suspension ou d'un déplacement à cause de l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant du Code du travail. Les articles 14 à 19, 103 à 114, 121, 122, 129a ainsi que les articles 133 à 135 du Code du travail s'appliquent alors, en faisant les adaptations nécessaires.

116. Une action civile intentée en vertu de la présente loi ou d'un règlement se prescrit par un an à compter de chaque échéance.

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.

117. Un avis d'enquête de la Commission à l'employeur, par lettre recommandée, interrompt la prescription à l'égard de tous ses salariés pour six mois à compter de sa mise à la poste.

118. Une action civile en recouvrement d'un prélèvement se prescrit par cinq ans à compter de son échéance.

119. Au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire, le système d'enregistrement ou la liste de paie 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.

120. Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande, qu'elle émane à l'instance des salariés ou de la Commission, et le total réclamé détermine la compétence tant en première instance qu'en appel.

121. 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.

122. Sous réserve de l'article 111 et du premier alinéa de l'article 113, la Commission remet au salarié le montant perçu en exerçant son recours.

CHAPITRE VI

LA FAILLITE

123. La Commission peut, à même ses fonds, et de la manière prévue par un règlement adopté en vertu du paragraphe *f* de l'article 29, dédommager un salarié de façon partielle ou totale, de la perte du salaire ou d'un autre avantage pécuniaire lui résultant de la présente loi ou d'un règlement et qu'il a encouru comme conséquence de la faillite d'un employeur.

124. Pour l'application du présent chapitre, un employeur est en faillite lorsqu'une ordonnance de séquestre est rendue contre lui en vertu de la Loi sur la faillite (Statuts révisés du Canada, 1970, chapitre B-3), lorsqu'il fait une cession au sens de ladite loi et s'il s'agit d'une corporation, lorsqu'une ordonnance de liquidation est rendue contre elle en vertu de la Loi concernant la liquidation des compagnies insolubles (Statuts révisés du Canada, 1970, chapitre W-10) pour cause d'insolvabilité au sens de ladite loi.

125. Lorsque la Commission dédommage un salarié dans un cas de faillite, elle est subrogée dans les droits de ce dernier jusqu'à concurrence du montant ainsi payé.

CHAPITRE VII

LES INFRACTIONS ET LES PEINES

126. Un employeur professionnel qui, sciemment, détruit, altère ou falsifie un registre, une liste de paie, le système d'enregistrement ou un document ayant trait à l'application de la présente loi ou d'un règlement ou qui omet, néglige ou refuse de tenir un tel document, commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais, d'une amende de \$200 à \$500 et pour toute infraction subséquente dans les deux ans d'une amende de \$500 à \$3 000.

127. Quiconque 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, la trompe par réticence ou fausse déclaration, refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi, cache un document ou un bien qui a rapport à une enquête, commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais, d'une amende de \$200 à \$500 et pour toute infraction subséquente dans les deux ans d'une amende de \$500 à \$3 000.

128. Quiconque contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement ou conclut avec un salarié ou avec une association de salariés une convention ayant pour objet de stipuler des conditions de travail inférieures aux normes du travail adoptées en vertu de la présente loi ou des règlements, commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais, d'une amende de \$200 à \$500 et pour toute infraction subséquente dans les deux ans d'une amende de \$500 à \$3 000.

129. Quiconque tente de commettre une infraction visée dans les articles 126 à 128, 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.

130. Si une corporation commet une infraction, un officier, administrateur, employé ou agent de cette corporation, qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'infraction ou qui y a consenti ou acquiescé, est réputé être partie à l'infraction.

131. Les poursuites en vertu de la présente loi sont intentées suivant la Loi des poursuites sommaires (Statuts refondus, 1964, chapitre 35) par le procureur général ou une personne qu'il désigne généralement ou spécialement à cette fin.

132. Une poursuite pénale doit être intentée dans un délai d'un an après que l'infraction est parvenue à la connaissance de la Commission.

133. Les amendes perçues à la suite d'un jugement sont versées à la Commission.

134. 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.

135. Pour l'application de l'article 28a de la Loi des poursuites sommaires, une personne désignée à cette fin par la Commission est une personne chargée de surveiller l'application de la présente loi ou d'un règlement.

CHAPITRE VIII

LES DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES.

136. La présente loi remplace la Loi du salaire minimum (Statuts refondus, 1964, chapitre 144).

137. 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 du salaire minimum est censé être un renvoi à la présente loi ou à la disposition équivalente de la présente loi.

138. Partout où, dans une loi, un règlement, une ordonnance, une proclamation, un arrêté en conseil, un contrat ou tout autre document, se rencontre l'expression «Commission du salaire minimum», on doit entendre qu'il s'agit de la «Commission des normes du travail».

139. Un certificat délivré en vertu de l'article 15 de la Loi du salaire minimum demeure en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'article 89 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (1978, chapitre, *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 9*).

140. 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.

141. Les ordonnances adoptées par la Commission du salaire minimum qui peuvent faire l'objet d'un règlement en vertu des articles 86 et 87 continuent d'être en vigueur 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.

142. 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.

143. 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 du salaire minimum lors de son remplacement sont continués et décidés sans reprise d'instance suivant la présente loi par la Commission des normes du travail.

144. Les fonctionnaires et employés de la Commission du salaire minimum, en fonction le (*insérer ici la date de l'entrée en vigueur de l'article 144 du projet de loi n° 126*), deviennent des membres du personnel de la Commission des normes du travail.

145. Malgré l'article 8, un commissaire de la Commission du salaire minimum qui est nommé membre à temps partiel de la Commission des normes du travail peut, en donnant un avis à la Commission administrative du régime de retraite, 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.

146. Malgré l'article 92, une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail le (*insérer ici la date de l'entrée en vigueur du projet de loi n° 126*) dont les dispositions contreviennent aux normes du travail adoptées en vertu de la présente loi ou d'un règlement, ou qui ne contient pas l'une ou l'autre de ces normes, continue d'avoir effet jusqu'à son expiration.

Il en va de même dans le cas d'un décret en vigueur, en vertu de la Loi des décrets de convention collective, le (*insérer ici la date de l'entrée en vigueur du projet de loi n° 126*).

Toutefois, le salaire minimum s'applique à compter du (*insérer ici la date de l'entrée en vigueur de la Section I du chapitre IV du projet de loi n° 126*).

147. La présente loi s'applique aux salariés qui exercent les fonctions de domestiques à compter de l'entrée en vigueur des règlements adoptés en vertu de l'article 86 et du paragraphe *d* de l'article 87 les concernant.

148. L'article 294*a* du Code de procédure civile, édicté par l'article 2 du chapitre 84 des lois 1968, remplacé par l'article 21 du chapitre 83 des lois de 1975 et modifié par l'article 12 du chapitre 73 des lois de 1977, est de nouveau modifié par le remplacement du troisième alinéa par le suivant:

«Les dispositions du présent article s'appliquent, en les adaptant:

a) au rapport d'une institution financière sur l'état des dépôts et placements d'une personne;

b) au rapport d'un membre de la Sûreté, d'un policier municipal ou d'un constable spécial, tels que définis par la Loi de police (1968, chapitre 17);

c) au rapport de la Commission des normes du travail ou de toute personne nommée par elle, et portant sur l'application des normes du travail édictées par la Loi sur les normes du travail (1979, chapitre *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 126*).»

149. L'article 16 de la Loi des décrets de convention collective (Statuts refondus, 1964, chapitre 143) est modifié par le remplacement du deuxième alinéa par le suivant:

«Cependant, le lieutenant-gouverneur en conseil peut ordonner que l'observation d'un décret soit surveillée et assurée par un comité déjà existant si ce dernier y consent, ou par la Commission des normes du travail.»

150. L'article 23*a* de ladite loi, édicté par l'article 2 du chapitre 49 des lois de 1969, est modifié par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant:

«Le ministre peut nommer la Commission des normes du travail pour agir en qualité d'administrateur dans ce cas.»

151. L'article 63 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (1969, chapitre 51) est abrogé.

152. La Loi du repos hebdomadaire (Statuts refondus, 1964, chapitre 145) est abrogée.

153. La Loi sur la fête nationale (1978, chapitre *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n° 48*) est modifiée:

a) par le remplacement de l'article 9 par le suivant:

«**9.** Quiconque fait défaut de se conformer à une disposition de la présente loi commet une infraction et est passible, en outre du paiement des frais, d'une amende de \$100 à \$500.

Le chapitre VII de la Loi sur les normes du travail (1979, chapitre *insérer ici le numéro de chapitre du projet de loi n°126*) s'applique en faisant les adaptations nécessaires.»;

b) par l'addition, après l'article 17, des suivants:

«**17a.** Pour l'application de la présente loi, l'article 5 et le chapitre V de la Loi sur les normes du travail s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

«**17b.** Le ministre du travail et de la main-d'oeuvre est chargé de l'application de la présente loi.»

||**154.** 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 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.||

155. Le ministre est chargé de l'application de la présente loi.

156. La présente loi entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement, à l'exception des dispositions exclues par cette proclamation, lesquelles entreranno en vigueur, en tout ou en partie, à toute date ultérieure qui pourra être fixée par proclamation du gouvernement.