



## CHAPITRE 45

### Loi sur les normes du travail

[Sanctionnée le 22 juin 1979]

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

### CHAPITRE I

#### DÉFINITIONS

- Interprétation:** 1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par:
- «accouchement»: 1° «accouchement»: la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;
- «Commission»: 2° «Commission»: la Commission des normes du travail instituée en vertu de l'article 4;
- «conjoint»: 3° «conjoint»: l'homme et la femme:
- a) qui sont mariés et cohabitent; ou
  - b) qui vivent ensemble maritalement et qui:
    - i. résident ensemble depuis trois ans ou depuis un an si un enfant est issu de leur union; et
    - ii. sont publiquement représentés comme conjoints;
- «convention»: 4° «convention»: un contrat individuel de travail, une 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, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet;
- «décret»: 5° «décret»: un décret adopté en vertu de la Loi des décrets de convention collective (Statuts refondus, 1964, chapitre 143);

- «domestique»; 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; cependant ce mot ne comprend pas le salarié dont la fonction principale est de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée;
- «employeur»; 7° «employeur»: quiconque fait effectuer un travail par un salarié;
- «ministre»; 8° «ministre»: le ministre du travail et de la main-d'oeuvre;
- «salaire»; 9° «salaire»: la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié;
- «salarié»; 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;
- «semaine»; 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;
- «service continu». 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.

## 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 social 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°, pourvu que, selon la loi du lieu de son travail, il n'ait pas droit à un salaire minimum;

3° aux organismes du gouvernement mentionnés à l'annexe I.

Application  
de la loi.

**3.** La présente loi ne s'applique pas:

1° au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur:

a) par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;

b) par une corporation dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent;

c) par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;

2° au salarié dont la fonction principale est de garder dans un logement un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ces travaux, des fins lucratives;

3° 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 6° de l'article 89;

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 une institution d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'éducation.

## CHAPITRE III

### LA COMMISSION

Consti-  
tution.

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

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;

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° dédommager les salariés à la suite de la faillite d'un employeur conformément à la présente loi et aux règlements.

Pouvoirs. **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.

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

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

Membres. **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.

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.

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.

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

Fonctions continuées. **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.

Remplacement d'un membre. **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.

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

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

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.

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

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 ou le secrétaire de la Commission.

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 et les autres membres de la Commission.

Secrétaire et personnel. **20.** Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission sont nommés et rémunérés suivant la Loi sur la fonction publique (1978, chapitre 15).

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

Immunité. **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.

Recours extraordinaire. Aucun recours extraordinaire prévu par les articles 834 à 850 du Code de procédure civile ne peut être exercé ni aucune injonction accordée contre la Commission ou ses membres agissant en leur qualité officielle.

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

Conflit d'intérêt. **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 par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec toute la diligence possible.

Intérêt  
révélé.

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.

Exercice  
financier.

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

Rapport  
annuel.

**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.

Renseigne-  
ment au  
ministre.

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

Dépôt du  
rapport.

**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.

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.

Réglemen-  
tation.

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

1° adopter des règles de régie interne;

2° constituer des comités pour l'examen des questions qu'elle détermine;

3° 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, 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;

4° 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;

5° prélever des employeurs, 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 déboursés de la Commission;

6° 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.

Exception. **30.** Ne sont pas assujéttis au prélèvement visé dans le paragraphe 5° de l'article 29:

1° une communauté urbaine;

2° une corporation municipale;

3° une corporation municipale ou intermunicipale de transport au sens de l'article 1 de la Loi sur les corporations municipales et intermunicipales de transport (1977, chapitre 64);

4° une corporation scolaire;

5° le Conseil scolaire de l'Ile de Montréal;

6° une fabrique;

7° une corporation de syndics pour la construction d'églises;

8° un établissement, un conseil régional ou 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;

9° une institution ou organisme de bienfaisance dont l'objet est de venir en aide gratuitement et directement à des personnes physiques dans le besoin;

10° une institution religieuse;

11° une institution d'enseignement;

12° l'Office de la construction du Québec;

13° un comité paritaire constitué en vertu de la Loi des décrets de convention collective;

14° un employeur régi par un décret, quant aux salaires payés qui font l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire;

15° l'employeur d'un domestique.

Entrée en  
vigueur.

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

Approba-  
tion de  
règlement.

**32.** Les règlements visés dans les paragraphes 3° à 6° de l'article 29 sont transmis au ministre et soumis à l'approbation du gouvernement.

Projet de  
règlement  
publié.

**33.** Les règlements visés dans l'article 32 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.

Enquête.

**34.** 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 33.

Approba-  
tion de  
règlement.

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

Entrée en  
vigueur.

**36.** Un règlement visé dans l'article 32 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.

Approba-  
tion de  
règlement  
sans publi-  
cation.

**37.** Malgré l'article 33, 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.

Règlement  
valide.

**38.** Malgré l'article 33, le défaut de publication préalable d'un règlement de la Commission ne rend pas ce règlement invalide.

Pouvoirs  
de la  
Commis-  
sion.

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

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;

7° verser à un salarié à la suite de la faillite d'un employeur, les prestations établies par règlement en vertu du paragraphe 4° de l'article 29;

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 la présente loi ou à 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.

## CHAPITRE IV

### LES NORMES DU TRAVAIL

#### SECTION I

##### LE SALAIRE

Salaire  
minimum.

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

Avantage  
à valeur  
pécuniaire.

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

**42.** Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite ou un décret le prévoit.

Paiement  
en espèces.

Présomp-  
tion.

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.

Paiement  
à inter-  
valles  
réguliers.

**43.** Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser seize jours, ou un mois dans le cas des cadres ou des travailleurs visés dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1.

Exception.

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

Paiement  
en mains  
propres.

**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.

Paiement à  
un tiers.

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

Paiement  
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.

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 les mentions suivantes:

- 1° le nom de l'employeur;
- 2° les nom et prénom 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 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.

**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.

**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.

**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.

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

**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 supplémentaire de rentes au sens de la Loi des régimes supplémentaires de rentes (1965, 1<sup>re</sup> session, chapitre 25). L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

**Pourboire.** **50.** Le pourboire versé directement ou indirectement par un client au salarié appartient en propre à ce dernier et il ne fait pas partie du salaire qui lui est par ailleurs dû.

**Pourboire perçu par employeur.** 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.

**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.

## SECTION II

### LA DURÉE DU TRAVAIL

**Semaine de travail.** **52.** 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.

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.

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 aux salariés suivants:

1° le conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants ainsi que ceux de l'employeur;

2° un 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;

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 récolte, 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.

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.

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.

Présomption.

**57.** Un salarié est réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

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 fortuit, 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.

Pause café. **59.** Un salarié est réputé être au travail durant la pause café.

### SECTION III

#### LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

Jours  
fériés et  
chômés. **60.** Lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

1° le 1<sup>er</sup> janvier;

2° le 25 décembre;

3° quatre autres jours fixés par règlement du gouvernement.

Exception. Cependant, la présente section ne s'applique pas aux salariés visés dans une convention collective ou un décret qui contiennent au moins six jours fériés, chômés et payés en sus de la fête nationale.

Salaire  
réduit. **61.** Nul ne peut réduire le salaire d'un salarié en raison du fait qu'un jour indiqué à l'article 60 est un jour chômé.

Indemnité. **62.** L'employeur doit verser au salarié rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant ce jour férié.

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.

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.

Salarié  
bénéficiaire.

**65.** Pour bénéficier d'un jour férié visé dans l'article 60, un salarié doit justifier de 60 jours de service continu dans l'entreprise 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

Droit au  
congé  
annuel.

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

Année de  
référence.

Cette période s'étend du 1<sup>er</sup> 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.

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.

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.

Dix ans de  
service  
continu.

**69.** 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.

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.

Congé  
fractionné.

**71.** Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret ou si

l'employeur ferme son établissement pour la période des congés annuels.

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

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.

Interdiction. **73.** Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 par une indemnité compensatrice.

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.

Indemnité afférente au congé. **74.** L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale, dans le cas du salarié payé à l'heure ou au rendement, à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé à l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

Indemnité afférente au congé. L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé aux articles 68 et 69 et payé autrement qu'à l'heure ou au rendement est égale au salaire que ce salarié aurait reçu s'il avait travaillé durant son congé. Le salarié visé à l'article 67 a droit à une indemnité égale au salaire correspondant à une journée de travail par mois de service continu jusqu'à concurrence de deux semaines.

Absence pour maladie, accident, congé de maternité. Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

Versement de l'indemnité. **75.** Un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.

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.

Personnes exemptées du congé. **77.** Les articles 66 à 76 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes:

1° le conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants ainsi que ceux de l'employeur;

2° un 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;

3° 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;

4° un vendeur au sens du paragraphe 12 de l'article 1 de la Loi des valeurs mobilières (Statuts refondus, chapitre 274), entièrement rémunéré à commission;

5° un agent d'assurance au sens du paragraphe *i* de l'article 1 de la Loi sur les assurances (1974, chapitre 70), entièrement rémunéré à commission;

6° un salarié surnuméraire pendant la période des récoltes;

7° un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi.

## SECTION V

### LES REPOS ET LES CONGÉS DIVERS

**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 vingt-quatre heures consécutives.

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

**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.

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

**80.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un enfant, de la personne à laquelle il est marié ou avec laquelle il vit maritalement au sens du sous-paragraphe *b* du paragraphe 3° de l'article 1, 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.

Absence  
du travail.

**81.** Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

Absence  
du travail.

Un salarié peut aussi 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

Préavis de  
licencie-  
ment.

**82.** Malgré l'article 1668 du Code civil et sauf dans le cas d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée, un salarié qui justifie chez le même employeur d'au moins trois mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement.

Délai.

Ce préavis 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 de service continu ou plus.

Exception.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des cadres.

Indemnité  
compensatrice.

**83.** Sauf dans les cas de faute grave du salarié ou de cas fortuit, 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.

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.

## SECTION VII

### LES AUTRES NORMES DU TRAVAIL

Uniforme  
de travail.

**85.** 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.

Primes,  
indem-  
nités.

**86.** 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.

Informa-  
tion sur  
normes du  
travail.

**87.** L'employeur doit fournir, au salarié qui lui en fait la demande, les documents d'information relatifs aux normes du travail reçus de la Commission.

## SECTION VIII

### LES RÈGLEMENTS

Réglemen-  
tation.

**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 travailleurs agricoles, les salariés des exploitations forestières, des scieries et des travaux publics, les gardiens, les salariés qui reçoivent habituellement des pourboires, les salariés visés dans les sous-paragraphe i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1, les étudiants employés dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, les domestiques et les stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi.

Normes  
diffé-  
rentes.

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 dans le premier alinéa.

Réglemen-  
tation.

**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 paye;

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) du domestique;

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 des endroits isolés, inaccessibles par une route carrossable qui fait partie du réseau routier du Québec;

h) de diverses catégories de salariés effectuant sur le territoire décrit en annexe à la Loi du développement de la région de la Baie James (1971, chapitre 34) des travaux réalisés sous la responsabilité de la Société de développement de la Baie James;

5° les jours fériés, chômés et payés;

6° le droit à un congé de maternité 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;

7° les primes, indemnités et allocations diverses;

8° les outils, les douches, les vestiaires et les lieux de repos.

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.

Normes différentes.

**91.** Les normes visées dans les articles 88 à 90 peuvent varier selon la branche d'activité et le genre de travail.

Dispositions applicables.

**92.** Les articles 33 à 38 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

Normes d'ordre public.

**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.

Disposition nulle.

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

Condition de travail plus avantageuse.

**94.** Malgré l'article 93, une convention 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.

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 et des prélèvements dus à la Commission.

Aliénation  
d'entre-  
prise.

**96.** 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.

Aliénation  
d'entre-  
prise.

**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.

## CHAPITRE V

### LES RECOURS

#### SECTION I

##### LES RECOURS CIVILS

Réclama-  
tion 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.

Recours  
limité.

La Commission ne peut cependant exercer ce recours que jusqu'à concurrence du salaire que ce salarié aurait dû recevoir, pour la même période de travail, s'il avait eu droit au double du salaire minimum en vigueur au jour où le travail a été accompli.

Réclama-  
tion  
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.

Recours  
exercé par  
salarié.

**100.** 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 montant réclamé par la Commission en vertu de l'article 98.

Règlement  
d'une  
réclama-  
tion nul.

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

Plainte. **102.** Sous réserve de l'article 123, 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.

Salarié lié à une convention collective ou un décret. Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, il doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret.

Identité du salarié. **103.** La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié qui dépose une plainte, sauf si ce dernier y consent.

Enquête. **104.** Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Enquête. **105.** La Commission peut également faire enquête de sa propre initiative.

Plainte frivole. **106.** La Commission peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte est frivole ou faite de mauvaise foi.

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 salarié de sa décision par courrier recommandé et lui en donne les motifs.

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 des commissions d'enquête (Statuts refondus, 1964, chapitre 11), 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.

Enquête. **109.** À l'occasion d'une enquête, la Commission ou une personne qu'elle désigne à cette fin peut:

1° 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° 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.

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.

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 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.

Copie au  
salarié.

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

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.

Subroga-  
tion.

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

Recours  
exercé par  
Com-  
mission.

**113.** 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 111.

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 la mise en demeure visée dans l'article 111, au taux fixé par règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi du ministère du revenu (1972, chapitre 22).

Prescrip-  
tion.

**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.

Travail-  
leurs  
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.

Prescrip-  
tion inter-  
rompue.

**116.** Un avis d'enquête de la Commission, expédié à l'employeur par courrier recommandé, interrompt la prescription à

l'égard de tous ses salariés pour six mois à compter de sa mise à la poste.

Prescription.

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

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.

Recours cumulés.

**119.** Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur 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.

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.

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.

## SECTION II

### RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT ILLÉGAL

Congédiement interdit.

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

1° à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

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;

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.

Salariée  
enceinte.

Une salariée enceinte peut demander un déplacement à son employeur sur présentation d'un certificat médical attestant que ses conditions de travail comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître.

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.

Plainte à  
un com-  
missaire  
du travail.

**123.** Un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou déplacé pour un des motifs énoncés à l'article 122 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.

Délai.

Malgré l'article 15 du Code du travail, le délai pour soumettre une plainte au commissaire général du travail est de 30 jours. Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission ou au ministre, le défaut de l'avoir soumise au commissaire général du travail ne peut être opposé au plaignant.

Domesti-  
que.

Un commissaire du travail ne peut ordonner la réintégration d'un domestique; il peut cependant ordonner à l'employeur de verser à ce domestique, à titre d'indemnité, l'équivalent du salaire et des autres avantages dont l'a privé le congédiement pour une période maximum de trois mois.

Interven-  
tion de la  
Commis-  
sion.

La Commission peut intervenir devant le commissaire du travail.

### SECTION III

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

Plainte  
de congé-  
diement.

**124.** Le salarié qui justifie de cinq ans de service continu chez un même employeur et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission dans les 30 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.

- Médiation.** **125.** Sur réception de la plainte, la Commission peut nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés.
- Motifs du congédiement.** La Commission 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.
- Arbitrage.** **126.** Si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours du dépôt de la plainte à la Commission, le salarié peut demander à la Commission de déférer sa plainte à l'arbitrage.
- Arbitre nommé.** La Commission nomme un arbitre dont le nom apparaît à la liste prévue par le deuxième alinéa de l'article 66 du Code du travail.
- Dispositions applicables.** **127.** Les articles 88*a* à 88*i*, 88*k* et 88*l*, 88*n* à 88*p*, 89, 89*c* et 89*d* et 121 et 122 du Code du travail s'appliquent à l'arbitre ainsi nommé, en faisant les changements nécessaires.
- Pouvoirs de l'arbitre.** **128.** Si l'arbitre juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut:
- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
  - 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un minimum 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, l'arbitre ne peut qu'ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement pour une période maximum de trois mois.
- Sentence motivée et écrite.** **129.** La sentence arbitrale doit être motivée et rendue par écrit.
- Délai.** **130.** L'arbitre doit rendre sa sentence dans les 90 jours de sa nomination, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.
- Sentence déposée à la Commission.** **131.** L'arbitre doit déposer cette sentence en deux exemplaires ou copies conformes à l'original à la Commission et en transmettre en même temps une copie à l'employeur et au salarié.
- Honoraires et frais.** **132.** L'arbitre ne peut exiger d'honoraires et de frais à moins qu'il ne rende sa sentence dans un délai conforme à l'article 130 et qu'il ne présente au salarié et à l'employeur une preuve de l'envoi de sa sentence à la Commission.

Dossier  
conservé.

**133.** L'arbitre doit conserver le dossier de l'arbitrage pendant deux ans à compter du dépôt de la sentence.

Sentence  
certifiée.

**134.** Le secrétaire ou, à défaut de ce dernier, une personne dûment autorisée par la Commission, peut certifier conforme toute sentence qui a été déposée selon l'article 131.

Honoraires  
et frais.

**135.** Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés conjointement et à parts égales par l'employeur et le salarié conformément au tarif établi par le règlement adopté en vertu de l'article 91 du Code du travail.

Domesti-  
que.

Dans le cas du domestique, les honoraires et frais sont payés par la Commission.

## CHAPITRE VI

### LA FAILLITE

Salarié  
dédom-  
magé.

**136.** La Commission peut, à même ses fonds, et de la manière prévue par un règlement adopté en vertu du paragraphe 4° 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 encourue comme conséquence de la faillite d'un employeur.

Faillite.

**137.** 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.

Subroga-  
tion.

**138.** 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

Infraction  
et peine.

**139.** 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 \$, l'employeur qui:

1° sciement, 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°.

Infraction  
et peine.

**140.** 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 \$, 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.

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.

Corporation.

**142.** 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.

Poursuites.

**143.** 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.

Prescription. **144.** Une poursuite pénale doit être intentée dans un délai d'un an après que l'infraction est parvenue à la connaissance de la Commission.

Amendes. **145.** Les amendes perçues à la suite d'un jugement sont versées à la Commission.

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.

Interprétation. **147.** Pour l'application de la présente loi, l'expression «par une personne chargée de surveiller l'application d'une loi du Québec ou d'un règlement adopté en vertu d'une telle loi» mentionnée à l'article 28a de la Loi des poursuites sommaires, comprend une personne désignée à cette fin par la Commission.

## CHAPITRE VIII

### LES DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

S.R., c. 144 remp. **148.** La présente loi remplace la Loi du salaire minimum (Statuts refondus, 1964, chapitre 144).

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

Interprétation. **150.** 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».

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.

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 règle-

ment, jusqu'à leur abrogation, leur modification ou leur remplacement par un règlement adopté en vertu desdits articles. Elle 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.

Succesion. **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.

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

Secrétaire et personnel de la Commission. **155.** Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission du salaire minimum, en fonction le jour précédant celui de l'entrée en vigueur du présent article, deviennent sans autre formalité, secrétaire et membres du personnel de la Commission des normes du travail.

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 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.

Effet d'une convention collective. **157.** Sauf en ce qui concerne le salaire minimum et le congé de maternité qui s'appliquent à compter de la date de l'entrée en vigueur du présent article, une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail à la date de l'entrée en vigueur du présent article, 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 jour de l'entrée en vigueur du présent article.

Application. Le premier alinéa s'applique, en l'adaptant, à un décret en vigueur à la date de l'entrée en vigueur du présent article, jusqu'à la date de son expiration ou de son renouvellement.

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 du salaire minimum, 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 de la date de l'entrée en vigueur du présent article.

C.p.c.,  
a. 294a,  
mod.

**159.** L'article 294a du Code de procédure civile, édicté par l'article 2 du chapitre 84 des lois de 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 45).»

S.R.,  
c. 143,  
a. 16, mod.

**160.** 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:

Comité  
existant.

«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.»

S.R.,  
c. 143,  
a. 23a,  
mod.

**161.** L'article 23a 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:

Commis-  
sion des  
normes du  
travail.

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

1969, c. 51,  
a. 63, ab.

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

S.R. 1964, ab. **163.** La Loi du repos hebdomadaire (Statuts refondus, 1964, chapitre 145) est abrogée.

S.R. 1941, c. 165, ab. **164.** La Loi relative à la limitation des heures de travail (Statuts refondus, 1941, chapitre 165) est abrogée.

S.R. 1964, mod. **165.** La Loi des établissements industriels et commerciaux (Statuts refondus, 1964, chapitre 150) est modifiée:

1° par la suppression du deuxième alinéa de l'article 15;

2° par la suppression du troisième alinéa de l'article 18.

1978, c. 5, mod. **166.** La Loi sur la fête nationale (1978, chapitre 5) est modifiée:

a) par le remplacement de l'article 4 par le suivant:

Indemnité. «**4.** L'employeur doit verser au salarié rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base, une indemnité égale à la moyenne du salaire journalier des deux semaines précédant le 24 juin.»;

b) par le remplacement de l'article 5 par le suivant:

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.»;

c) par le remplacement du deuxième alinéa de l'article 6 par le suivant:

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.»

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

Infraction et peine. «**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 200 \$ à 500 \$.

Dispositions applicables. Les articles 139 à 147 de la Loi sur les normes du travail (1979, chapitre 45) s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.»;

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

Disposi-  
tions appli-  
cables.

«**17 a.** 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.

Ministre  
responsa-  
ble.

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

1968, c. 43,  
aa. 5a, 5b,  
aj.

**167.** La Loi du ministère du travail et de la main-d'oeuvre (1968, chapitre 43) est modifiée par l'addition, après l'article 5, des suivants:

Pouvoirs  
du mi-  
nistre.

«**5 a.** Le ministre peut, à l'égard de tout organisme mentionné à l'annexe I:

a) exiger qu'il effectue pour le compte d'un autre organisme qui y est mentionné, le prélèvement de toute somme d'argent établi par un règlement de cet organisme; l'organisme qui effectue le prélèvement pour le compte d'un autre organisme peut exiger de ce dernier les frais qui découlent de cette opération;

b) exiger qu'il lui transmette des données statistiques et documentaires sur le milieu du travail ou toute information qu'il juge pertinente sur le milieu du travail;

c) imposer à plus d'un organisme l'utilisation de formules communes pour la cueillette de renseignements exigibles en vertu d'une loi ou d'un règlement.

Demande  
du minis-  
tre.

Tout organisme visé dans l'annexe I est tenu de se conformer à une demande que lui fait le ministre en vertu du premier alinéa.

Mandat.

Pour l'exécution du mandat qui lui est confié, cet organisme possède les mêmes pouvoirs que l'organisme au nom duquel il agit.

Allocation  
pour cause  
de mater-  
nité.

«**5 b.** Le ministre peut, conformément aux normes que le gouvernement peut établir par règlement, verser une allocation à la salariée qui s'absente de son travail pour cause de maternité.»

1968, c. 43,  
ann. aj.

**168.** Ladite loi est modifiée par l'addition, après l'article 18, de l'annexe suivante:

## «ANNEXE I

Commission des normes du travail

Commission des accidents du travail

Office de la construction du Québec

Régie des entreprises de construction du Québec

Un comité paritaire constitué en vertu de la Loi des décrets de convention collective.»

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.

Ministre  
respon-  
sable.

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

Entrée en  
vigueur.

**171.** 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 entreront en vigueur, en tout ou en partie, à toute date ultérieure qui pourra être fixée par proclamation du gouvernement.

## ANNEXE I

Raffinerie de sucre du Québec  
Régie du Grand-Théâtre  
Régie de la Place des Arts  
Société de cartographie du Québec  
Société générale de financement et ses filiales  
Sidbec et ses filiales  
Société nationale de l'amiante et ses filiales  
Société parc-autos du Québec métropolitain  
Société québécoise d'exploration minière  
Société québécoise d'initiatives agro-alimentaires  
Société québécoise d'initiatives pétrolières  
Société de récupération, d'exploitation et de développement forestier du Québec.