Document généré le 24 avr. 2024 12:18

Revue générale de droit

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

Benoît Pelletier

Volume 22, numéro 1, mars 1991

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1058174ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1058174ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Éditions Wilson & Lafleur, inc.

ISSN

0035-3086 (imprimé)
2292-2512 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Pelletier, B. (1991). La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*. *Revue générale de droit*, *22*(1), 195–215. https://doi.org/10.7202/1058174ar

Résumé de l'article

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (L.Q. 1990, c. 73) a été sanctionnée le 20 décembre 1990.

Comme son titre l'indique, cette loi a notamment pour objet la révision de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

L'auteur propose donc un tour d'horizon des principales modifications qui viennent ainsi d'être apportées à cette dernière loi, tout en établissant à l'occasion un parallèle entre la disposition modifiée et la nouvelle mesure instaurée.

Droits d'auteur © Faculté de droit, Section de droit civil, Université d'Ottawa, 1991

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

CHRONIQUE DE LÉGISLATION

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

BENOÎT PELLETIER
Professeur à la Faculté de droit
de l'Université d'Ottawa

RÉSUMÉ

La Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives *(L.Q. 1990, c. 73) a été sanctionnée le 20 décembre 1990.*

Comme son titre l'indique, cette loi a notamment pour objet la révision de la Loi sur les normes du travail *(L.R.Q., c. N-1.1).*

L'auteur propose donc un tour d'horizon des principales modifications qui viennent ainsi d'être apportées à cette dernière loi, tout en établissant à l'occasion un parallèle entre la disposition modifiée et la nouvelle mesure instaurée.

ABSTRACT

The Act to amend the Act respecting labour standards and other legislative provisions *(S.Q. 1990, c. 73) was assented to on December 20, 1990.*

As its title suggests, the purpose of this Act is to review in particular the Act respecting labour standards *(R.S.Q., c. N-1.1).*

The author proposes an overview of the key amendments which have been made to this latter Act, while drawing at times a parallel between the former provisions and the new ones.

SOMMAIRE

Introduction 196

I. Le champ d'application de la Loi 198

II. Les définitions 200

(1991) 22 *R.G.D.* 195-215

III. Les congés pour événements familiaux 201
IV. Le salaire et les vacances des salariés à temps partiel 206
V. Les vacances annuelles payées 206
VI. Les jours fériés 207
VII. L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied 207
VIII. Les recours à l'encontre d'une pratique interdite 209
IX. Les recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante 212
X. Les recours civils 213
Conclusion 214

INTRODUCTION

1. La *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) a été édictée par la législature québécoise en 1979 et est entrée en vigueur le 16 avril 1980. Elle a pour objet de garantir des normes de travail à un grand nombre de salariés du Québec[1]. Ces normes ont un caractère à la fois minimal et obligatoire. En ce sens, nul ne peut y déroger, même par entente entre les parties. Toute entente contraire à la Loi est nulle de plein droit, sous réserve d'une dérogation permise par celle-ci[2]. Par contre, une convention, un décret ou, tout simplement, un contrat individuel de travail, peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié des conditions plus avantageuses que les normes prévues par la Loi et ses règlements[3]. Ainsi pourvues d'un caractère minimal et d'ordre public, on peut dire de ces normes qu'elles ont l'ampleur, dans le contexte précis des relations de travail et sous réserve du fait qu'elles n'ont aucun statut constitutionnel ou quasi constitutionnel, de véritables « droits fondamentaux ».

2. Le 20 décembre 1990 était adoptée et sanctionnée la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (L.Q. 1990, c. 73). Comme son titre l'indique, cette loi visait notamment, mais principalement, à modifier la *Loi sur les normes du travail*[4]. La plupart des

1. Voir, en ce qui concerne le champ d'application de la Loi, les articles 2, 3 et 3.1. Voir également l'article 1 paragraphe 10 en ce qui a trait à la définition de l'expression « salarié ».

2. Voir l'article 93 de la Loi.

3. Voir l'article 94 de la Loi.

4. D'autres lois, telles la *Loi sur la fête nationale* (L.R.Q., c. F-1.1), la *Loi sur le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu* (L.R.Q., c. M-19.1), la *Loi modifiant le Code du travail et diverses dispositions législatives* (L.Q. 1983, c. 22) et la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* (L.Q. 1990, c. 30), ont également été modifiées par le chapitre 73 des Lois du Québec de 1990, bien que ce fut à un degré moindre que la *Loi sur les normes du travail*.

dispositions de cette loi modificatrice sont en vigueur depuis le 1er janvier 1991, mais certaines ne le seront qu'à compter du 1er avril 1991, du 1er juin 1991, du 1er juillet 1991 ou du 1er janvier 1992[5].

3. Dans la présente étude, nous n'entendons évidemment pas traiter de toutes les modifications qui sont ou seront à plus ou moins court terme apportées à la *Loi sur les normes du travail* par la loi de 1990. Nous n'entendons discuter, en fait, que de celles de ces modifications qui nous semblent être les plus importantes. Dans cette veine, nous n'aborderons pas les modifications qui n'ont pour but que de clarifier ou de simplifier la Loi sur des questions qui nous apparaissent mineures. Nous ne traiterons pas non plus des modifications qui concernent l'administration, la composition, les fonctions et les pouvoirs généraux de la Commission des normes du travail[6]. Enfin, nous ne discuterons pas des diverses dispositions transitoires qui sont contenues dans la Loi modificatrice et qui, notamment, surseoient à l'application de la plupart des nouvelles normes à l'égard des salariés régis par une convention collective ou par un décret de convention collective, afin justement de permettre aux parties de les harmoniser[7]. Nous discuterons toutefois des « nouveautés » touchant les sujets suivants: (I) le champ d'application de la Loi; (II) les définitions; (III) les congés pour événements familiaux; (IV) le salaire et les vacances des salariés à temps partiel; (V) les vacances annuelles payées; (VI) les jours fériés; (VII) l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied; (VIII) les recours à l'encontre d'une pratique interdite; (IX) les recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante et, finalement; (X) les recours civils.

4. Le lecteur aura sans doute déjà noté que, pour fins de commodité, nous désignons la *Loi sur les normes du travail* par le terme « Loi ». Il en sera de même tout au long de cet article. Quant à la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, nous l'avons désignée et la désignerons tout simplement par l'expression « Loi modificatrice ». Il y a également lieu de noter que nous n'indiquerons ci-après la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle disposition que lorsque celle-ci n'est pas le 1er janvier 1991.

5. Enfin, le lecteur devra noter que le présent article n'a pour but que de permettre une première « prise de contact » avec les nouvelles dispositions. Son but n'est donc pas d'en faire une analyse exhaustive ni d'en proposer une interprétation définitive. Il ne s'agira en fait que d'en faire un tour d'horizon, tout en risquant à l'occasion d'en prédire la portée éventuelle.

---

5. Voir l'article 83 de la Loi modificatrice quant à la date d'entrée en vigueur des différentes dispositions qu'elle contient.

6. Voir à cet égard les modifications qui ont été (le 1er janvier 1991) ou seront (le 1er avril ou le 1er juillet 1991) apportées aux articles 5, 8, 26, 30 et 39 de la Loi. Voir également les nouveaux articles 29.1 et 29.2, entrés en vigueur le 1er janvier 1991.

À noter toutefois que nous serons appelés, dans le cadre de notre étude des modifications ayant trait aux recours civils, à discuter de certains pouvoirs *spécifiques* de la Commission.

7. Voir les articles 73 à 82 de la Loi modificatrice.

Aussi, fort de ces remarques préliminaires, abordons-nous dès maintenant l'étude des nouvelles et importantes modifications qui ont été ou seront sous peu apportées à la *Loi sur les normes du travail*.

I. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

6. La Loi modificatrice aura bientôt pour effet d'élargir l'assujettissement à la Loi au gouvernement du Québec. En effet, actuellement, seuls les quelques organismes du gouvernement qui sont mentionnés à l'annexe I de la Loi sont assujettis à cette dernière[8]. À compter du 1er avril 1991, la Loi liera spécifiquement la Couronne[9]. Elle sera donc ainsi applicable à tous les ministères et organismes de la Couronne aux droits du Québec[10].

7. La Loi modificatrice aura également bientôt pour effet d'assujettir à la Loi les salariés employés à l'exploitation d'une petite ferme. Ces salariés sont actuellement exclus du champ d'application de la Loi par les dispositions de l'article 3 paragraphe 1, mais celles-ci seront supprimées à compter du 1er avril 1991[11]. Deux exceptions s'appliqueront toutefois à compter de la même date: Les dispositions relatives au salaire (articles 39.1 à 51) et celles relatives au temps supplémentaire majoré (article 54 paragraphe 8) seront inapplicables à ces salariés[12].

8. La Loi modificatrice a toutefois eu pour effet d'ajouter, à l'article 3 de la Loi, des dispositions *excluant les cadres supérieurs* de l'application de cette dernière, sauf en ce qui a trait aux sujets suivants:

> 1° les congés parentaux et le congé de maternité (articles 81.1 à 81.17);
>
> 2° l'indemnité de congé annuel, lorsqu'elle est relative à un congé mentionné au point 1 (article 74 alinéas 2, 3 et 4);

---

8. Article 2 par. 3 de la Loi, tel qu'il se lit actuellement.

9. Voir l'article 2 *in fine* de la Loi, tel qu'il sera modifié à compter du 1er avril 1991. Voir également l'article 65 de la Loi modificatrice qui aura pour effet, à compter de la même date, d'abroger l'annexe I de la Loi. Voir enfin l'article 83 paragraphe 1 de la Loi modificatrice où est justement prévu que le 1er avril 1991 devra être la date d'entrée en vigueur de ces dispositions.

10. Évidemment, l'expression « Couronne » ne saurait ici viser la Couronne aux droits du Canada, étant donné le principe constitutionnel voulant que les lois provinciales ne puissent lier le gouvernement fédéral et le principe voulant que lorsque deux interprétations d'une loi sont possibles, l'une ayant pour résultat de rendre celle-ci inconstitutionnelle et l'autre ayant pour résultat de la rendre constitutionnelle, il faut privilégier cette dernière: voir H. BRUN et G. TREMBLAY, *Droit constitutionnel*, 2e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais Inc., 1990, aux pages 417 et 651.

11. Voir l'article 83 paragraphe 1 de la Loi modificatrice quant à cette date d'entrée en vigueur.

12. Voir, à cet égard, les articles 39.1 et 54 paragraphe 8 de la Loi. Ces dispositions entreront en vigueur le 1er avril 1991, ainsi que le prévoit l'article 83 paragraphe 1 de la Loi modificatrice.

3° un règlement relatif à un congé mentionné au point 1 (article 89 paragraphe 6);

4° le caractère d'ordre public des normes relatives à un congé mentionné au point 1, et l'effet de ces normes (section IX du chapitre IV, soit les articles 93 à 97);

5° les recours permettant l'exercice et le respect des droits qui découlent des normes relatives à un congé mentionné au point 1 (chapitres V et VII, soit les articles 98 à 135 et 139 à 147).

9. Avant que l'article 3 de la Loi ne soit ainsi modifié, celle-ci s'appliquait indistinctement aux cadres supérieurs, aux cadres intermédiaires et aux cadres inférieurs, sauf en ce qui concernait le préavis (article 82) et la semaine normale de travail (article 54 paragraphe 3). Depuis ces modifications, le cadre supérieur est exclu de l'application de la Loi (sauf pour les normes dont nous avons déjà parlé) alors que le cadre intermédiaire et le cadre inférieur y sont assujettis et ce, même en ce qui concerne le préavis et l'indemnité y afférente. Le temps supplémentaire majoré demeure toutefois inapplicable à ces cadres, puisque l'article 54 paragraphe 3 de la Loi n'a en rien été affecté par la Loi modificatrice.

10. Il est à remarquer que la Loi modificatrice ne propose aucune définition de l'expression « cadre supérieur », ce qui ne sera sûrement pas sans donner libre cours à une abondante jurisprudence. Sans risquer une telle définition, contentons-nous pour l'instant de rappeler que le juge Marc Brière du Tribunal du travail a déjà tenté, dans le contexte précis du *Code du travail* (L.R.Q. 1977, c. C-27) toutefois, de reconnaître le statut de salarié à des employés qualifiés de cadres subalternes et subordonnés qui assumaient certaines responsabilités administratives dépassant la simple autorité professionnelle[13]. Cette approche a cependant été désavouée par la Cour d'Appel du Québec pour le principal motif que le juge Brière avait excédé sa juridiction en créant ainsi une nouvelle catégorie de salariés non prévue par le Code en question[14].

---

13. Voir *Institut des sourds de Charlesbourg Inc.* c. *Association des éducateurs de l'enfance inadaptée (CEQ) et Syndicat de l'Institut des sourds (CSN)*, [1979] T.T. 365; et voir *Syndicat des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.)* c. *Hôpital du Sacré-Coeur Montréal*, T.T. (M) 500-28-001-092-774, 7 décembre 1979.

14. Voir *Syndicat des cadres des hôpitaux de la région de Montréal (C.S.N.)* c. *Hôpital du Sacré-Coeur Montréal et le juge Marc Brière*, [1983] C.A. 144, particulièrement à la page 147:

> With all respect for Judge Brière, I agree with the judge in the Superior Court that he was exceeding his jurisdiction by attempting to legislate and to set up a new category of « *cadres inférieures* (sic) *et subalternes* ». Such a category is not contemplated by the *Labour Code*; an employee may not "hunt with the hounds and run with the hare".

Notons qu'une requête pour autorisation de pourvoi de cette décision de la Cour d'Appel a été rejetée par la Cour suprême du Canada le 27 septembre 1983.

11. Il peut néanmoins être maintenant utile, *à titre indicatif et en apportant toutes les nuances qui s'imposent*[15], de se référer au passage suivant d'une décision du juge Brière pour jeter un éclairage sur la distinction qui peut, *dans les faits*, exister entre un cadre supérieur et un cadre inférieur ou intermédiaire:

> Entre le directeur général d'un établissement et les salariés assurant les services ou la production de l'entreprise, il y a généralement place pour plusieurs cadres intermédiaires dans la hiérarchie administrative. Celle-ci s'est d'ailleurs grandement raffinée, diversifiée et diffusée au cours des vingt-cinq dernières années, soit depuis l'adoption par le législateur, en 1944, de ce critère de non-syndicalisation: la représentation de l'employeur dans ses relations avec ses salariés, c'est-à-dire le fait d'agir auprès de ceux-ci comme leur employeur, de détenir les pouvoirs d'embauche et de congédiement (« *hire and fire* »), ainsi que ceux de direction et contrôle du travail, de mutation et promotion, de discipline.
>
> Ceux qui ne font que participer au bon accomplissement de ces responsabilités, mais sans exercer de véritable autorité, celle que se réservent les instances supérieures même en les y associant modestement sous forme de recommandations ou de transmission d'information de haut en bas et de bas en haut, ceux-là sont souvent plus que des chefs d'équipe, mais rarement des « *représentants de l'employeur* ». Ils sont plus près de la base, à tout point de vue, que de la direction. Ils sont des cadres subalternes et subordonnés, ne se distinguant que fort modestement des autres salariés de l'entreprise. Aussi ne doivent-ils pas être exclus de toute syndicalisation, même si, en raison de certains conflits d'intérêts possibles, il puisse être préférable de les regrouper en des unités de négociation distinctes des autres salariés.[16]

II. LES DÉFINITIONS

12. La Loi modificatrice a notamment modifié, à ce chapitre, la définition du terme « conjoint » que l'on retrouve à l'article 1 paragraphe 3 de la Loi. Bien sûr « l'homme et la femme qui sont mariés et cohabitent » sont-ils encore considérés comme étant des conjoints, mais en ce qui concerne l'homme et la femme qui vivent maritalement, la Loi modificatrice a fait passer de trois ans à un (1) an la période de cohabitation exigée pour justifier du même statut. Remarquons toutefois que, en ce qui concerne les père et mère d'un même enfant qui ne sont pas mariés, aucune période précise de cohabitation n'est exigée: ils doivent tout simplement vivre maritalement.

13. La définition du terme « domestique » de l'article 1 paragraphe 6 de la Loi a également été modifiée. Avant ces modifications, le salarié, pour

---

15. L'une des nuances qui s'imposent tient bien sûr au fait que le *Code du travail* emploie l'expression « gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés » (voir l'article 1 alinéa 1 du Code), alors que la *Loi sur les normes du travail* emploie plutôt l'expression « cadre ». Il n'est pas certain qu'il s'agisse ici, en tout état de cause, du même concept.

16. *Institut des sourds de Charlesbourg Inc.* c. *Association des éducateurs de l'enfance inadaptée (CEQ) et Syndicat de l'Institut des sourds (CSN)*, *supra*, note 13, p. 373.

être un domestique, devait avoir comme fonction principale l'exécution de travaux ménagers. Depuis ces modifications, le domestique est celui qui effectue des travaux dans un logement[17] pour une personne physique et ce, même si en plus de ces travaux, il garde dans ce logement un enfant, un malade, une personne handicapée, ou une personne âgée. Il faut toutefois, pour être un domestique, que les travaux ménagers ainsi accomplis ne soient pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée[18].

14. Enfin, la Loi modificatrice a également modifié la définition de l'expression « service continu » de l'article 1 paragraphe 12 de la Loi. Cette expression couvre ainsi clairement, maintenant, la période au cours de laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée, à la condition toutefois que n'intervienne pendant cette période aucune interruption de travail qui soit occasionnée par une rupture du lien d'emploi. Cette modification se trouve en fait à établir législativement le principe voulant qu'une succession de contrats à durée déterminée puisse constituer, vue dans son ensemble, un seul contrat à durée indéterminée.

III. LES CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

15. Il y a lieu de distinguer, sous cette rubrique, trois types de congés: (1) le congé de maternité; (2) le congé parental et (3) les congés divers.

16. En ce qui concerne d'abord le congé de maternité, la Loi modificatrice se trouve à intégrer dans la Loi la plupart des dispositions qui se retrouvaient dans le *Règlement sur les normes du travail* (c. N-1.1, r. 3), et abolit toute exigence relative au service continu pour pouvoir bénéficier de ce congé. La Loi modificatrice détermine cependant les conditions ainsi que le moment de la prise du congé. Toutes ces nouvelles dispositions sont devenues les articles 81.4 à 81.9 de la Loi. Il y a également lieu de prendre

---

17. Le terme « logement » doit évidemment être pris ici dans son sens usuel. Ainsi désigne-t-il, selon *Le petit Robert*, tout local à usage d'habitation. Lorsque la Loi parle de « travaux ménagers dans le logement » elle réfère donc, en fait, à des travaux à caractère essentiellement privé.

18. Il y a lieu de noter par ailleurs le nouvel article 3 paragraphe 2 de la Loi qui prévoit que, sous réserve d'un règlement pris en vertu du deuxième alinéa de l'article 90, la Loi ne s'applique pas au salarié qui garde un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, lorsque les trois conditions suivantes sont rencontrées: (1) le salarié en question assume la garde ou prend soin de la personne dans un logement; (2) le salarié effectue ce travail de façon exclusive (cette exception s'appliquant même si l'employé effectue en plus des travaux ménagers *qui sont* directement reliés aux besoins immédiats de cette personne) et; (3) l'employeur n'a pas comme but de faire des profits au moyen de ce travail.

Il appert donc, comme nous pouvons le constater, que lorsque l'employé fait, en plus de son travail de gardiennage, des travaux ménagers *qui ne sont pas* directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée, l'article 3 paragraphe 2 de la Loi ne trouve pas application. Le salarié est alors tout simplement considéré comme étant un domestique et est, ainsi, assujetti à la Loi.

connaissance des nouveaux articles 81.13 à 81.17 en ce qui a trait aux droits et obligations des parties à la fin du congé de maternité.

17. En général mentionnons, toujours en ce qui a trait au congé de maternité, les nouvelles mesures suivantes:

— L'article 81.4 dispose que le congé est d'une durée d'au plus 18 semaines *continues*, sans salaire.

— Quant à l'article 81.5, il prévoit que le congé ne peut commencer qu'à compter de la 16e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

— L'article 81.6 fait obligation à la salariée de fournir à son employeur un avis écrit mentionnant la date du début du congé de maternité ainsi que la date de son retour au travail, trois semaines avant son départ ou moins si son état de santé l'oblige à partir plus tôt. Cet avis doit par ailleurs être toujours accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement.

— L'article 81.8 prévoit que, à partir de la 6e semaine avant l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit un certificat médical attestant que la salariée est apte au travail. Si elle ne le fournit pas dans les huit jours, l'employeur peut, par avis écrit, l'obliger à prendre son congé de maternité.

— L'article 81.9 stipule que si la salariée revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement, l'employeur peut exiger un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

— L'article 81.15 affirme notamment que, à la fin du congé de maternité, l'employeur doit réintégrer la salariée dans son poste habituel et lui donner le salaire et les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Toutefois, si son poste habituel n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail au moment de la disparition du poste.

— L'article 81.17 vient notamment préciser qu'aucune des dispositions dont nous venons de parler ne doit donner à la salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

— Enfin notons que, en vertu du nouvel article 81.7, le gouvernement se réserve un pouvoir de réglementation relatif aux conditions d'application, à la durée et au moment de la prise du congé de maternité pour certains cas particuliers.

18. En ce qui a trait maintenant au congé parental, il faut se référer aux nouveaux articles 81.10 à 81.12 de la Loi. Il y a également lieu de prendre note des nouveaux articles 81.13 à 81.17.

19. Les principales dispositions, en cette matière, sont les suivantes:

— En vertu de l'article 81.10, le père *et* la mère d'un nouveau-né (né le ou après le 1er janvier 1991) et toute personne qui adopte

un enfant n'ayant pas l'âge scolaire, ont droit à un congé parental sans salaire de 34 semaines *continues*. Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint n'a toutefois pas droit à ce congé[19].

— L'article 81.11 mentionne que le congé parental ne peut commencer avant le jour de la naissance ou, dans le cas d'une adoption, avant le jour où l'enfant est confié au salarié ou celui où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Le congé se termine au plus tard un an après.

— L'article 81.12 précise que le congé parental ne peut être pris qu'après qu'un avis d'au moins trois semaines, indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail, ait été donné à l'employeur.

— L'article 81.15 prévoit que, à la fin d'un congé parental n'excédant pas 12 semaines, le salarié doit être réintégré dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Toutefois, si le congé dure plus de 12 semaines, le poste habituel du salarié n'est plus garanti par la Loi. L'employeur n'est alors tenu que d'affecter le salarié à un emploi comparable dans le même établissement, avec au moins le même salaire que celui auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail et, le cas échéant, avec un régime de retraite et d'assurance également équivalent.

— L'article 81.17 vient finalement préciser que ces dispositions n'ont pas pour effet de conférer au salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

20. Quant aux congés divers, on les retrouvait autrefois dans la section V de la Loi. Ils ont été inclus par la Loi modificatrice dans la section V.I, sous la notion de « congés pour événements familiaux ». Ces congés concernent différentes situations que nous étudierons tour à tour: décès ou funérailles, mariage, naissance ou adoption, obligation parentale et examens reliés à la grossesse.

a) Décès ou funérailles

La Loi modificatrice a eu pour effet d'étendre à un plus grand nombre de situations le droit pour un salarié de s'absenter pendant une journée, avec salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un de ses proches. Auparavant, l'article 80 ne reconnaissait en effet un tel droit à un salarié que dans le cas du décès ou des funérailles d'un enfant, de la personne à

19. Notons cependant que rien dans la Loi n'oblige que ce congé soit pris *immédiatement* après un congé de maternité. Il peut donc être pris un peu plus tard, après le retour de la mère au travail.

laquelle il était marié ou avec laquelle il vivait maritalement[20], de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. L'article 80 prévoit maintenant que le salarié pourra *également* exercer ce droit dans le cas du décès ou des funérailles de l'enfant de son conjoint[21].

Le nouvel article 80.1 prévoit par ailleurs qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits-enfants, de même qu'à l'occasion du décès ou des funérailles du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur de son conjoint. De telles dispositions n'existaient tout simplement pas auparavant[22].

Quant au nouvel article 81.2, il prévoit que le salarié qui désire se prévaloir des droits reconnus aux articles 80 ou 80.1 doit en aviser son employeur le plus tôt possible.

b) Mariage

L'article 81 de la Loi prévoyait auparavant que le salarié pouvait s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage. Il prévoyait également que le salarié pouvait s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants. Les nouvelles modifications ont eu pour effet d'étendre ce droit au cas du mariage du père du salarié, de sa mère, de son frère, de sa soeur ou d'un enfant de son conjoint. Il est par ailleurs prévu que le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

c) Naissance ou adoption

La Loi, avant les récentes modifications, accordait au salarié le droit à un congé de deux jours, sans salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant[23].

Le nouvel article 81.1 de la Loi prévoit maintenant qu'un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance

---

20. ... au sens du sous-paragraphe b du paragraphe 3 de l'article 1 de la Loi, avant son récent remplacement par de nouvelles mesures. En vertu de cette disposition, étaient considérés comme « conjoints » l'homme et la femme qui vivaient ensemble maritalement et qui résidaient ensemble depuis trois ans, ou depuis un an si un enfant était issu de leur union.

21. À noter par ailleurs que l'article 80 parle maintenant du décès ou des funérailles du conjoint ou de l'enfant de son conjoint. Or le législateur a, comme nous l'avons déjà vu — *supra*, paragraphe 12 —, élargi la définition même du terme « conjoint ».

22. Notons toutefois que l'on retrouvait dans l'article 80 de la Loi des dispositions prévoyant que le salarié pouvait s'absenter, sans salaire, trois journées de plus que la journée payée qui était prévue à cet article. Ces dispositions n'ont en rien été affectées par la Loi modificatrice.

23. Voir l'article 81 de la Loi, avant sa modification.

de son enfant ou de l'adoption d'un enfant[24]. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de « service continu »[25]. Ce congé peut toutefois être fractionné en journées, à la demande du salarié. Il ne peut cependant être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère. L'article 81.1 prévoit enfin que le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint ne peut s'absenter que pendant deux jours sans salaire. Bien sûr, le salarié devra, dans tous les cas, aviser son employeur de son absence le plus tôt possible.

d) Obligation parentale

Le nouvel article 81.2 de la Loi établit un congé qui n'existait pas auparavant. Ainsi un salarié peut maintenant s'absenter cinq jours par année sans salaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur, lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances *imprévisibles ou hors de son contrôle*. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée en demi-journées si l'employeur y consent. Encore une fois, le salarié devra aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible[26].

e) Examens reliés à la grossesse

L'article 81.3 de la Loi prévoit le droit de s'absenter du travail sans salaire pour des examens reliés à la grossesse. Ce nouveau droit s'étend non seulement aux examens médicaux mais aussi aux examens effectués par une sage-femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets-pilotes* (L.Q. 1990, c. 12). Comme il se doit, la salariée devra aviser l'employeur le plus tôt possible du moment où elle entend s'absenter.

---

24. Il s'agit ici, on l'aura remarqué, d'un congé distinct du congé parental dont nous avons déjà parlé: *supra*, paragraphes 18 et 19.

25. ... telle que cette expression est définie à l'article 1 paragraphe 12 de la Loi.

26. Notons que, comme l'article 81.2 l'indique, ce congé vise essentiellement des situations imprévisibles nécessitant la présence du parent auprès de l'enfant mineur. Le salarié ne peut donc bénéficier de ce congé pour, par exemple, accompagner son enfant à un rendez-vous dont la date est fixée à l'avance. Par ailleurs, l'article 81.2 fait obligation au salarié de prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations parentales et pour limiter la durée du congé. Il en découle donc, à notre avis, que ce congé ne pourra être pris que par l'un des deux parents, à moins que des circonstances vraiment exceptionnelles ne rendent nécessaire leur présence auprès de l'enfant en question.

IV. Le salaire et les vacances des salariés à temps partiel

21. Le nouvel article 41.1 introduira, dès le 1er janvier 1992[27], la notion voulant qu'un employeur ne puisse accorder à un salarié à temps partiel un taux de salaire inférieur à celui accordé aux autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, *pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine*. Cette disposition ne s'appliquera toutefois pas au salarié à temps partiel qui gagne un taux de salaire de plus de deux fois le salaire minimum.

22. L'employeur pourra donc, pour un motif valable autre que le nombre d'heures travaillées par le salarié, donner un salaire différent à l'employé à temps partiel. La démonstration de cet autre motif incombera cependant à l'employeur en question.

23. À compter du 1er janvier 1992[28] également, un employeur ne pourra, en vertu de l'article 74.1 de la Loi, réduire la durée des vacances annuelles du salarié à temps partiel visé à l'article 41.1 (ni modifier le mode de calcul de son indemnité), par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, *pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine*.

24. À noter cependant l'article 82 de la Loi modificatrice qui prévoit que le gouvernement peut, par règlement pris avant le 1er janvier 1992, déterminer des catégories de salariés, parmi ceux visés à l'article 41.1, auxquels ce dernier article et l'article 74.1 ne s'appliqueront qu'à compter d'une date ultérieure au 1er janvier 1992.

V. Les vacances annuelles payées

25. La Loi modificatrice aura pour effet de modifier l'article 69 de la Loi en diminuant graduellement de dix ans à cinq ans[29], à compter du 1er janvier 1992, le nombre d'années de service requis pour qu'un salarié bénéficie d'un minimum de trois semaines de vacances par année. La Loi modificatrice a également modifié l'article 69 de la Loi, depuis le 1er janvier 1991, de façon à ce que le salarié qui bénéficie de trois semaines de vacances puisse les prendre de façon continue[30].

---

27. Voir, quant à cette date d'entrée en vigueur, l'article 83 paragraphe 4 de la Loi modificatrice.

28. Voir l'article 83 paragraphe 4 de la Loi modificatrice quant à cette date d'entrée en vigueur.

29. Soit huit ans dès le 1er janvier 1992, sept ans dès le 1er janvier 1993, six ans dès le 1er janvier 1994 et cinq ans dès le 1er janvier 1995.

30. L'article 69 prévoyait, avant d'être ainsi modifié, que le salarié qui avait droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines n'avait droit qu'à deux semaines continues parmi celles-ci.

VI. LES JOURS FÉRIÉS

26. La Loi modificatrice aura pour effet de modifier l'article 60 de la Loi à compter du 1er avril 1991[31]. En effet, alors qu'auparavant la plupart des jours fériés et chômés étaient fixés par l'article 14 du *Règlement sur les normes du travail* (c. N-1.1, r. 3), tous les jours fériés se retrouvent maintenant énumérés dans la Loi.

27. Ainsi, le 1er janvier, le 25 décembre, le deuxième lundi d'octobre et le premier lundi de septembre demeurent des jours fériés. Le congé de Pâques correspond, *pour tous les salariés*, au vendredi saint ou au lundi de Pâques, au choix de l'employeur[32]. Quant au congé relatif à la fête de Dollard ou à la fête de la Reine, la Loi affirme maintenant de façon expresse qu'il correspond au lundi précédant le 25 mai.

28. Enfin, fait important à noter, un nouveau jour férié a été édicté par la Loi modificatrice. Il s'agit du 1er juillet si cette date tombe un lundi, du lundi précédant le 1er juillet si cette date tombe un mardi, un mercredi ou un jeudi, ou du lundi suivant le 1er juillet si cette date tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche. En d'autres termes, ce congé férié coïncide soit avec le 1er juillet si cette date tombe un lundi, soit avec le lundi le plus près du 1er juillet dans tous les autres cas.

VII. L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED

29. La section V.I de la Loi, qui était autrefois intitulée « Le préavis et le certificat de travail »[33], a subi des modifications importantes.

30. Notons d'abord, à cet égard, le remplacement des dispositions de l'article 82 de la Loi par de nouvelles mesures. Ainsi, une précision apparaît maintenant à cet article voulant que l'avis de cessation d'emploi remis à un salarié alors qu'il est déjà en période de mise à pied soit considéré nul. Cette nouvelle disposition ne s'applique toutefois pas au travailleur saisonnier qui travaille habituellement moins de six mois par année. Dans les cas où cette disposition trouve application toutefois, l'employeur n'a d'autre choix que de verser au salarié concerné l'indemnité compensatrice prévue à l'article 83 de la Loi.

---

31. Voir l'article 83 paragraphe 2 de la Loi modificatrice pour cette date d'entrée en vigueur.

32. L'article 14 paragraphe 2 du *Règlement sur les normes du travail* (c. N-1.1, r. 3) prévoyait autrefois que pareil choix ne devait s'offrir à l'employeur que dans les cas où le salarié concerné travaillait dans un établissement commercial au sens de la *Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux* (L.R.Q. c. H-2). L'article 60 de la Loi dispose maintenant que ce choix s'offre à l'employeur quelle que soit la nature des activités accomplies par le salarié concerné.

33. L'expression « avis de cessation d'emploi ou de mise à pied » remplace maintenant le terme « préavis ».

31. Notons également qu'une autre précision a été apportée à l'article 82 voulant que celui-ci n'ait pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une loi autre que la *Loi sur les normes du travail*. Il s'agit probablement ici, en fait, d'une référence implicite au recours qui s'offre à certaines catégories d'employés en vertu de l'article 1668 paragraphe 3 du *Code Civil du Bas-Canada*[34].

Ainsi, un employé tombant dans l'une de ces catégories pourra sans doute, désormais, exercer le recours découlant de l'article 1668 paragraphe 3 en question *en plus* du recours découlant de l'article 82 de la Loi.

32. Le nouvel article 82.1 de la Loi est également de toute première importance. Il mentionne en effet quels sont les salariés à l'égard desquels l'article 82 ne doit pas trouver application. Ces salariés sont les suivants:

a) *Le salarié qui n'a pas trois mois de « service continu »*[35].

b) Le salarié qui a été engagé pour un contrat à durée déterminée ou qui a été engagé pour exécuter une tâche précise, *et dont le contrat expire*[36].

c) *Le salarié qui a commis une faute grave*[37].

d) *Le salarié qui a été licencié ou mis à pied en raison d'un cas fortuit*[38].

Permettons-nous d'ajouter à cette énumération une autre exclusion qui n'apparaît toutefois toujours pas dans la Loi mais qui semble s'imposer d'elle-même, soit celle concernant le salarié qui démissionne librement et volontairement[39].

---

34. Ce recours s'offre aux domestiques, serviteurs, compagnons ou journaliers qui sont engagés « pour un laps de temps indéfini ». Il s'offre aussi, selon la jurisprudence, aux autres catégories d'employés exécutant un travail jugé de même niveau hiérarchique: voir *Beaumont* c. *Weisor Ltée*, [1961] R.L. 551 (commis de magasin); et *Cooney* c. *Drew*, [1956] R.L. 96 (serveuse).

35. ... telle que cette expression est définie à l'article 1 paragraphe 12 de la Loi.

36. Fait important à noter, l'article 82 de la Loi s'applique maintenant à un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée auquel l'employeur met fin avant son expiration. Auparavant, on s'en souviendra, l'article 82 affirmait clairement ne pas s'appliquer à ce type de contrat.

Dans l'éventualité toutefois où l'employeur décidait maintenant de mettre fin prématurément à un tel contrat, le salarié bénéficiera non seulement des droits que lui confère l'article 82 mais également, comme l'affirme ce même article, de tout droit qui lui est conféré par une autre loi. Ainsi pourra-t-il continuer de bénéficier du recours en dommages et intérêts de l'article 1065 du *Code Civil du Bas-Canada*, sur la base d'une inexécution par l'employeur des obligations contractuelles qui lui incombent.

37. Cette exception était auparavant prévue à l'article 83 de la Loi.

38. Cette exception était auparavant prévue à l'article 83 de la Loi.

39. Une personne qui quitte volontairement son emploi ne peut se prévaloir, à notre avis, des dispositions de l'article 82 de la Loi. Il n'en est pas de même cependant si elle a été forcée de démissionner ou si, à la suite de l'exercice par l'employeur de mesures de représailles ou de mesures discriminatoires, elle a décidé de démissionner. Dans ces derniers cas en effet, la situation doit plutôt être assimilée à un congédiement et doit ainsi donner ouverture à l'application de l'article 82 en question.

33. Mentionnons également les modifications qui ont été apportées à l'article 83 de la Loi, en ce qui a trait à l'indemnité compensatrice. Ces nouvelles dispositions concernent essentiellement le mode de calcul de cette indemnité, ainsi que le moment où celle-ci doit être versée. Notons simplement qu'il est maintenant expressément prévu qu'il ne doit plus être tenu compte, lors du calcul du « salaire habituel » du salarié, des heures supplémentaires qu'il a accomplies. Notons d'ailleurs que l'indemnité du salarié qui est principalement rémunéré à commission est désormais établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi, ou sa mise à pied pour six mois ou plus.

34. Mentionnons enfin le nouvel article 83.1 qui contient des dispositions particulières en ce qui concerne le salarié qui, ayant été mis à pied pour six mois ou plus, a droit de rappel au travail pour une période supérieure à six mois en vertu d'une convention collective. De façon générale, notons que ce salarié pourra exiger, à la première des dates suivantes, l'indemnité compensatrice de l'article 83 de la Loi: (1) à l'expiration de son droit de rappel, s'il n'a pas déjà été rappelé au travail ou; (2) un an après sa mise à pied, s'il n'a pas non plus depuis lors été rappelé au travail.

35. Rappelons toutefois que, comme le mentionne l'article 83.1, il ne suffit pas à l'employeur de rappeler au travail un salarié régi par une convention collective pour ne pas avoir à lui verser une indemnité. Il faut de plus, pour que l'employeur soit exempté du paiement de celle-ci, que le salarié rappelé ait travaillé pour une durée égale à celle de l'avis auquel il aurait eu droit n'eut été son rappel au travail. Soulignons également que lorsque le salarié n'est pas rappelé au travail en raison d'un cas fortuit, l'article 83.1 prévoit alors qu'aucune indemnité ne lui est due.

VIII. LES RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE

36. Les recours à l'encontre d'un congédiement illégal qui composaient la section II du chapitre V de la Loi sont maintenant désignés par les vocables « recours à l'encontre d'une pratique interdite ». Outre ce changement d'appellation, la Loi modificatrice a apporté un nombre appréciable de modifications aux dispositions de cette section.

37. Notons premièrement les fort importantes modifications qui ont été apportées à l'article 122. À cet égard, soulignons d'abord que la Loi modificatrice a élargi le champ des sanctions qui donnent droit à un salarié de soumettre une plainte. En effet, alors que l'article 122 ne s'appliquait autrefois que dans les cas où un salarié avait été congédié, suspendu ou déplacé, il couvre maintenant, *en plus*, les cas où un salarié a été victime de mesures

discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction[40]. Soulignons par ailleurs que la Loi modificatrice a eu pour effet d'ajouter un sixième paragraphe à l'article 122. Cette nouvelle disposition confère un droit de recours au salarié qui aurait été victime de l'une des sanctions mentionnées ci-haut parce qu'il aurait refusé, dans certaines circonstances, d'effectuer des heures supplémentaires, pour remplir des obligations parentales à l'égard de son enfant mineur.

38. Notons également le nouvel article 122.2 qui accorde, à certaines conditions, un droit de recours lors d'un congédiement pour cause de maladie ou d'accident. En effet, cette disposition interdit à un employeur de congédier, suspendre ou déplacer un salarié qui justifie d'au moins trois mois de « service continu »[41], pour le motif que ce salarié s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois. Cependant, comme le mentionne également cette disposition, les conséquences de la maladie ou de l'accident peuvent constituer une cause juste et suffisante de congédiement, de déplacement ou de suspension[42]. Il en est de même lorsque les absences du salarié ont eu un caractère trop répétitif.

39. L'article 123 de la Loi a également fait l'objet d'un certain nombre de modifications. Ainsi, en plus de régir la procédure qui doit être suivie pour faire valoir les droits qui résultent de l'article 122, l'article 123 régit maintenant celle qui doit être suivie pour faire valoir les droits qui résultent de l'article 122.2. Par ailleurs, le délai dont dispose le salarié pour soumettre sa plainte au commissaire général du travail, à la Commission des normes du travail ou au ministre[43], a été porté de 30 à 45 jours. Enfin, alors qu'auparavant l'article 123 n'accordait à la Commission que le droit d'intervenir devant le commissaire du travail chargé du dossier, les nouvelles dispositions lui accordent maintenant le droit de *représenter* un salarié non syndiqué dans toute instance relative à un recours à l'encontre d'une pratique interdite[44].

---

40. L'article 122 de la Loi couvre donc ainsi, maintenant, tous les types de sanctions dont traite l'article 15 du *Code du travail*.

Par ailleurs, sur les notions de « mesures discriminatoires » et de « mesures de représailles » il y a lieu de voir : *Les produits alimentaires Grandma Ltée (Division I.T.C. Canada)* c. *Forget et autres*, [1985] T.T. 355, particulièrement à la page 356 :

> Une mesure est « discriminatoire » lorsqu'elle traite un individu ou un groupe d'individus autrement que d'autres et à leur détriment. [...]
>
> Quant à l'expression *mesure de représailles* elle signifie, dans le contexte [...] du *Code du travail*, toute mesure de vengeance prise contre un salarié en riposte à l'exercice par celui-ci d'un droit lui découlant du Code.

41. ... telle que cette expression est définie à l'article 1 paragraphe 12 de la Loi.

42. Il en serait ainsi lorsque, par exemple, le salarié est devenu incapable physiquement d'accomplir ses fonctions.

43. En vertu de l'article 1 paragraphe 8 de la Loi, le terme « ministre » désigne le ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

44. Ce pouvoir de représenter un salarié non syndiqué peut être exercé, à notre avis, autant devant le commissaire du travail que devant le Tribunal du travail en appel.

40. Quant au nouvel article 123.2, il dispose que « [l]a présomption qui résulte de l'application du premier alinéa de l'article 123 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental ». La présomption à laquelle il est fait référence ici est bien sûr celle qui est prévue à l'article 17 du *Code du travail*. L'article 123 de la Loi reconnaît en effet expressément l'application *mutatis mutandis* de l'article 17 en question, au contexte des plaintes contre une pratique interdite[45].

41. La portée de l'article 123.2 demeure toutefois difficile à cerner. Pour y parvenir il faut, nous semble-t-il, rappeler que la jurisprudence sur l'article 17 du *Code du travail* a parfois insisté sur l'exigence pour le plaignant d'établir, pour bénéficier de la présomption mentionnée à cet article, une certaine relation logique, ou du moins plausible, entre son activité syndicale et la sanction qui lui a été imposée ou la mesure qui a été prise contre lui. Comme l'affirme Robert P. Gagnon: « Concrètement, au niveau de l'établissement de la présomption, c'est généralement la démonstration d'une concomittance entre l'activité syndicale et, par exemple, le congédiement qui constituera l'établissement de ce lien »[46].

Dans le contexte précis d'une plainte contre une pratique interdite, cela signifie que le salarié devra notamment démontrer, pour profiter de la présomption de l'article 17 du *Code du travail*, l'existence d'une certaine concomittance entre la survenance de l'un des faits mentionnés aux articles 122 ou 122.2 de la Loi, et l'imposition de la sanction par l'employeur.

42. Aussi l'article 123.2 vient-il à notre avis préciser que même si la preuve de la concomittance est plus difficile à faire pour le salarié lorsque la sanction lui a été imposée après son retour au travail à la fin d'un congé de maternité ou d'un congé parental, il pourra malgré tout continuer de bénéficier de la présomption de l'article 17 pendant *au moins* les vingt semaines qui suivent ce retour. En d'autres termes, selon nous, l'article 123.2 vient aider le salarié à bénéficier de la présomption de l'article 17, malgré les difficultés qu'il peut rencontrer à faire la preuve de la concomittance entre la prise du congé et la pratique interdite, lorsque cette dernière est survenue après son retour au travail[47].

---

45. Ainsi adapté au contexte d'une plainte contre une pratique interdite, l'article 17 du *Code du travail* dispose que s'il est établi à la satisfaction du commissaire du travail saisi de l'affaire que l'un des faits mentionnés aux articles 122 ou 122.2 de la Loi est survenu et que le salarié s'est vu imposer une sanction par l'employeur, il y a présomption en faveur du salarié que la sanction lui a été imposée en raison de l'existence de ce fait. Il incombe alors à l'employeur, pour renverser cette présomption, de prouver qu'il a pris cette sanction à l'égard du salarié pour une autre cause juste et suffisante.

46. R.P. GAGNON, *Droit du travail*, Cours de la formation professionnelle du Barreau du Québec, 1988-1989, vol. 6, Cowansville, Éditions Yvon Blais Inc., 1988, à la page 40.

47. Il va sans dire qu'un salarié peut bénéficier des dispositions de l'article 122 de la Loi à tout moment pendant le congé de maternité ou le congé parental, à son retour au travail, pendant les 20 semaines qui suivent son retour et même après ces 20 semaines. Il peut en

43. Notons enfin le nouvel article 123.3 qui prévoit un mécanisme de médiation qui n'existait pas auparavant. La Commission des normes du travail peut ainsi, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tentera de régler la plainte à leur satisfaction. Bien sûr, si cette tentative de médiation devait s'avérer infructueuse, la plainte du salarié devra alors être entendue par un commissaire du travail, conformément aux dispositions de l'article 123 de la Loi.

IX. Les recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante

44. La Loi modificatrice a modifié l'article 124 de la Loi en faisant passer de cinq à quatre ans la durée du « service continu »[48] qui est requise pour bénéficier du recours qui y est prévu. Cette durée sera d'ailleurs portée à trois ans à compter du 1er janvier 1992. Par ailleurs, le délai dont dispose le salarié pour soumettre sa plainte à la Commission des normes du travail, qui était de 30 jours, a été augmenté à 45 jours. Une autre modification prévoit qu'une plainte qui sera mise à la poste à l'intérieur de ce délai sera considérée comme ayant été déposée dans le délai imparti. Enfin, une autre modification vise à rendre valide une plainte qui serait déposée au ministre[49] ou au commissaire général du travail plutôt qu'à la Commission.

45. Les articles 125 à 129 de la Loi subiront des modifications à compter du 1er juin 1991. Quant aux articles 130 et 131, ils seront tout simplement, à la même date, remplacés par de nouvelles dispositions. Enfin, les articles 132 à 135 seront abrogés[50].

46. On sait qu'en vertu des dispositions qui sont actuellement en vigueur, la Commission des normes du travail peut nommer une personne qui tente de régler à la satisfaction des parties la plainte de congédiement fait sans une cause juste et suffisante. À défaut d'un règlement, le salarié peut demander la nomination d'un arbitre. Si l'arbitre juge que le salarié a été congédié sans une cause juste et suffisante, il peut alors ordonner à l'employeur de le réintégrer en lui versant le salaire perdu depuis son congédiement, ou rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable. La sentence de l'arbitre est finale et lie les parties.

être de même, croyons-nous, de la présomption de l'article 17 du *Code du travail*, en autant bien sûr que le salarié réussisse à en établir les différentes conditions d'application.
La preuve de la concomittance, évidemment, s'avérera d'autant plus difficile à faire pour le salarié que s'écouleront les semaines entre son retour au travail et la pratique interdite de l'employeur. Or le nouvel article 123.2 vient à notre avis rendre cette preuve moins importante, pendant la période qui y est précisée, pour instaurer la présomption de l'article 17.

48. ...telle que cette expression est définie à l'article 1 paragraphe 12 de la Loi.

49. ... tel que ce terme est défini à l'article 1 paragraphe 8 de la Loi.

50. Voir l'article 83 paragraphe 2 de la Loi modificatrice pour la date d'entrée en vigueur de ces modifications, remplacements ou abrogations.

47. Lorsque les nouvelles mesures entreront en vigueur, la Commission pourra encore nommer une personne qui tentera de régler la plainte du salarié, mais cette fois la nomination devra être effectuée avec l'accord des parties. Si aucun règlement n'intervient dans les 30 jours de la réception de la plainte par la Commission, le salarié pourra alors demander que celle-ci soit déférée au commissaire général du travail afin que ce dernier désigne un commissaire du travail pour faire enquête et en disposer. Ce sera donc devant le commissaire du travail que seront entendues, à compter du 1er juin 1991, les plaintes formulées en vertu de l'article 124 de la Loi. Le commissaire du travail bénéficiera alors des mêmes pouvoirs que ceux dont bénéficie actuellement l'arbitre nommé en vertu de l'article 126 de la Loi, dont celui de rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. La décision du commissaire sera sans appel.

48. Il y a lieu de noter enfin que l'article 127 de la Loi sera remplacé, à compter du 1er juin 1991[51], par de nouvelles mesures. En vertu de celles-ci, les dispositions du *Code du travail* relatives au commissaire général du travail, aux commissaires du travail, à leurs décisions ou à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce Code, seront applicables en faisant les adaptations nécessaires, à l'exception toutefois des articles 15 à 19 et 118 à 137. L'article 17 du *Code du travail* se trouvant ainsi à être expressément exclu, le salarié ne bénéfiera donc pas, dans le cadre d'un recours en vertu de l'article 124 de la Loi, de la présomption qui existe en sa faveur lors d'un recours en vertu des articles 122 et 122.1.

X. LES RECOURS CIVILS

49. Le dernier alinéa de l'article 98 de la Loi a été supprimé par la Loi modificatrice. Ainsi le pouvoir de la Commission des normes du travail de réclamer le salaire dû à un salarié n'est plus limité au double du salaire minimum. La Commission peut maintenant, en fait, réclamer *tout* salaire dû à un salarié[52].

50. L'article 102 de la Loi a également été modifié de façon à permettre dorénavant à un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés de déposer une plainte à la Commission au nom du salarié qui l'a autorisé par écrit.

---

51. Voir l'article 83 paragraphe 2 de la Loi modificatrice pour la date d'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

52. L'article 100 de la Loi, qui reconnaissait le droit pour le salarié d'exercer lui-même son recours pour la partie de salaire qui dépassait le seul montant que pouvait réclamer la Commission en vertu de l'article 98, a, en conséquence des nouvelles modifications qui ont été apportées à ce dernier article, été abrogé par la Loi modificatrice.

Autrefois, on s'en souviendra, seul le salarié lui-même pouvait déposer une telle plainte[53].

51. L'article 107 dispose maintenant que lorsque la Commission constate que la plainte du salarié est frivole, faite de mauvaise foi ou n'est pas fondée, elle doit non seulement en aviser le plaignant par courrier recommandé et lui donner les motifs de la décision *mais en plus*, et c'est là une nouveauté, elle doit informer le plaignant de son droit de demander une révision de cette décision.

52. Le droit du salarié de faire réviser la décision rendue en vertu de l'article 107 est prévu au nouvel article 107.1. Cette dernière disposition précise par ailleurs que la Commission doit rendre une décision finale, par courrier recommandé, dans les 30 jours de la réception de la demande du salarié.

53. Lorsque la Commission est d'avis qu'un montant d'argent est dû au salarié, elle peut évidemment exercer pour le compte de ce dernier l'action appropriée, en vertu de l'article 113 de la Loi. Toutefois, ne l'oublions pas, le pouvoir de poursuivre de la Commission ne peut être exercé qu'à défaut par le salarié d'exprimer le désir de le faire lui-même. Lorsque la Commission exerce ce pouvoir, l'article 113 lui confère maintenant, expressément, le droit d'intenter l'action appropriée non seulement à l'encontre d'un employeur mais aussi, dans certains cas, à l'encontre des administrateurs d'une personne morale.

54. Enfin mentionnons le nouvel article 119.1 qui prévoit que toute poursuite civile intentée en vertu de la Loi constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence. Telle que rédigée, cette disposition doit s'appliquer, à notre avis, non seulement dans les cas où c'est la Commission qui a intenté le recours mais également dans les cas où c'est le salarié qui a décidé de le faire lui-même.

CONCLUSION

55. Loin d'avoir affaibli la *Loi sur les normes du travail*, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* l'a au contraire renforcée considérablement. En effet, le champ d'application de la Loi a été étendu[54], certaines définitions ont été remaniées de façon à couvrir davantage de situations, diverses normes du travail ont été modifiées de façon à être encore plus favorables aux salariés et de façon à ce qu'un plus grand nombre de ceux-ci puisse en bénéficier, les droits de recours ont été élargis

53. L'article 103 de la Loi, qui prévoyait que la Commission ne devait pas dévoiler *l'identité du salarié qui avait déposé une plainte* a, conséquemment aux nouvelles modifications apportées à l'article 102, été modifié de façon à se lire comme suit: « La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête *l'identité du salarié concerné par une plainte*, sauf si ce dernier y consent ». (Les italiques sont les nôtres).

54. ... sous réserve bien sûr de la nouvelle exclusion des cadres supérieurs, dont nous avons déjà parlé: voir *supra*, paragraphes 9, 10 et 11.

et leur mode d'exercice a été amélioré. Bref, la Loi modificatrice a eu pour effet d'accroître les protections conférées par la Loi et d'augmenter le nombre des salariés qui sont assujettis à cette dernière.

56. On doit voir dans ce choix du législateur sa ferme intention de confirmer et même d'amplifier, à ce stade-ci de l'histoire des relations de travail au Québec, la *Loi sur les normes du travail* et la mission qu'elle poursuit, laquelle est d'assurer aux travailleurs et travailleuses des conditions minimales et obligatoires[55] de travail. Plus que jamais donc, cette loi sera-t-elle appelée à constituer une pièce de toute première importance dans le monde du travail au Québec.

55. ... comme nous l'avons déjà vu: *supra*, paragraphe 1.