

chapitre N-1.1

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE I	
DÉFINITIONS.....	1
CHAPITRE II	
LE CHAMP D'APPLICATION.....	2
CHAPITRE III	
FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA COMMISSION.....	4
CHAPITRE III.0.1	
COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NORMES DU TRAVAIL.....	39.0.0.4
CHAPITRE III.1	
COTISATION	
SECTION I	
INTERPRÉTATION.....	39.0.1
SECTION II	
COTISATION ET PAIEMENT.....	39.0.2
SECTION III	
DISPOSITIONS DIVERSES.....	39.0.5
CHAPITRE IV	
LES NORMES DU TRAVAIL	
SECTION I	
LE SALAIRE.....	39.1
SECTION II	
LA DURÉE DU TRAVAIL.....	52
SECTION III	
LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS.....	59.1
SECTION IV	
LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	66
SECTION V	
LES REPOS.....	78
SECTION V.0.1	
LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL.....	79.1
SECTION V.1	
LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES.....	79.6.1

SECTION V.1.1	
LES ABSENCES DES PERSONNES SALARIÉES RÉSERVISTES.....	81.17.1
SECTION V.2	
LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	81.18
SECTION VI	
L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED ET LE CERTIFICAT DE TRAVAIL.....	82
SECTION VI.0.1	
L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF.....	84.0.1
SECTION VI.1	
LA RETRAITE.....	84.1
SECTION VI.2	
LE TRAVAIL DES ENFANTS.....	84.2
SECTION VII	
DIVERSES AUTRES NORMES DU TRAVAIL.....	85
SECTION VII.1	
DISPARITÉS DE TRAITEMENT.....	87.1
SECTION VIII	
LES RÈGLEMENTS.....	88
SECTION VIII.1	
NORMES DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT.....	92.1
SECTION VIII.2	
LE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES	
§ 1. — <i>Agences de placement et agences de recrutement</i>	92.5
§ 2. — <i>Obligations de l'employeur d'un travailleur étranger temporaire</i>	92.9
SECTION IX	
L'EFFET DES NORMES DU TRAVAIL.....	93
CHAPITRE IV.1	
DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	97.1
CHAPITRE V	
LES RECOURS	
SECTION I	
LES RECOURS CIVILS.....	98
SECTION I.1	
RECOURS À L'ENCONTRE DE CERTAINES DISPARITÉS DE TRAITEMENT.....	121.1
SECTION II	
RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE.....	122
SECTION II.1	
RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE.....	123.6
SECTION III	
RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE.....	124
CHAPITRE VI <i>Abrogé, 2002, c. 80, a. 72</i>	

CHAPITRE VII
DISPOSITIONS PÉNALES..... 139

CHAPITRE VIII
LES DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES..... 148

ANNEXE I

ANNEXES ABROGATIVES

CHAPITRE I

DÉFINITIONS

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

1° «accouchement» : la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale;

2° «Commission» : la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

3° «conjoints» : les personnes

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère ou les parents d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

4° «convention» : un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe *d* de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet;

5° «décret» : un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2);

6° «domestique» : une personne salariée employée par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris la personne salariée dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée;

7° «employeur» : quiconque fait effectuer un travail par une personne salariée;

8° «ministre» : le ministre du Travail;

9° «salaire» : la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'une personne salariée;

10° «personne salariée» : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; cette expression 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;

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;

12° «service continu» : la durée ininterrompue pendant laquelle la personne salariée est liée à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

Les personnes visées au paragraphe 3° du premier alinéa continuent de cohabiter malgré l'absence temporaire de l'une d'elles. Il en va de même si l'une d'elles est tenue de loger en permanence dans un autre lieu en raison de son état de santé ou de son incarcération, sauf si la personne salariée cohabite avec un autre conjoint au sens de ce paragraphe.

1979, c. 45, a. 1; 1981, c. 9, a. 34; 1990, c. 73, a. 1; 1992, c. 44, a. 81; 1994, c. 12, a. 49; 1996, c. 29, a. 43; 1999, c. 14, a. 15; 2002, c. 6, a. 144; 2008, c. 30, a. 1; 2015, c. 15, a. 173; 2022, c. 22, a. 152.

CHAPITRE II

LE CHAMP D'APPLICATION

2. La présente loi s'applique à la personne salariée quel que soit l'endroit où elle exécute son travail. Elle s'applique aussi:

1° à la personne salariée qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec;

2° à la personne salariée, domiciliée ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1°;

3° (*paragraphe abrogé*).

La présente loi lie l'État.

1979, c. 45, a. 2; 1990, c. 73, a. 2; 1999, c. 40, a. 196; 2002, c. 80, a. 1; 2022, c. 22, a. 179.

3. La présente loi ne s'applique pas:

1° (*paragraphe abrogé*);

2° à la personne salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté;

3° à la personne salariée régie par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII;

4° à la personne salariée visée dans les sous-paragraphes 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 cette personne salariée ou le tarif qui lui est applicable;

5° à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie;

5.1° à un athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire;

6° à un cadre supérieur, sauf les normes visées au deuxième alinéa de l'article 79.1, à l'article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l'article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l'article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII.

1979, c. 45, a. 3; 1980, c. 5, a. 1; 1985, c. 21, a. 74; 1986, c. 89, a. 50; 1988, c. 41, a. 88; 1990, c. 73, a. 3; 1992, c. 68, a. 157; 1993, c. 51, a. 43; 1994, c. 16, a. 50; 2002, c. 80, a. 2; 2005, c. 28, a. 195; 2007, c. 36, a. 1; 2013, c. 28, a. 203; 2018, c. 21, a. 1; 2022, c. 22, a. 179.

3.1. Malgré l'article 3, les sections V.2 et VI.1 du chapitre IV, l'article 97.1 du chapitre IV.1, les articles 122.1 et 123.1 et la section II.1 du chapitre V s'appliquent à toute personne salariée et à tout employeur.

Il en va de même des paragraphes 7° et 10° à 20° du premier alinéa de l'article 122 et, lorsqu'ils sont relatifs à ces recours, des autres articles de la section II du chapitre V.

1982, c. 12, a. 1; 1990, c. 73, a. 4; 2002, c. 80, a. 3; 2011, c. 17, a. 55; 2014, c. 3, a. 2; N.I. 2014-07-01; 2016, c. 34, a. 43; 2017, c. 10, a. 27; 2017, c. 11, a. 147; 2018, c. 12, a. 1; N.I. 2018-06-30; 2018, c. 13, a. 40; 2018, c. 8, a. 193; 2017, c. 27, a. 201; 2020, c. 12, a. 155; 2022, c. 22, a. 179; 2022, c. 17, a. 93; 2024, c. 4, a. 17.

CHAPITRE III

FONCTIONS ET POUVOIRS DE LA COMMISSION

2015, c. 15, a. 174.

4. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 4; 2015, c. 15, a. 175.

5. La Commission surveille la mise en oeuvre et l'application des normes du travail. Elle exerce en particulier les fonctions suivantes:

1° informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail;

1.1° informer et renseigner les personnes salariées et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la présente loi;

2° surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre;

3° recevoir les plaintes des personnes salariées et les indemniser dans la mesure prévue par la présente loi et les règlements;

4° *(paragraphe abrogé);*

5° tenter d'amener les employeurs et les personnes salariées à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la présente loi et des règlements.

La Commission surveille également le respect des obligations prévues au deuxième alinéa de l'article 45, à l'article 47 lorsque le deuxième alinéa de l'article 45 s'applique et à l'article 48 de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (chapitre R-17.0.1).

1979, c. 45, a. 5; 1990, c. 73, a. 5; 2002, c. 80, a. 4; 2013, c. 26, a. 133; 2022, c. 22, a. 179.

6. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 6; 1999, c. 40, a. 196; 2015, c. 15, a. 175.

6.1. *(Abrogé).*

1994, c. 46, a. 1; 2010, c. 21, a. 1; 2015, c. 15, a. 175.

6.2. *(Abrogé).*

1997, c. 2, a. 1; 2000, c. 15, a. 138; 2001, c. 26, a. 138.

7. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 7; 2015, c. 15, a. 175.

8. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 8; 1990, c. 73, a. 6; 2015, c. 15, a. 175.

9. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 9; 2015, c. 15, a. 175.

10. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 10; 2015, c. 15, a. 175.

10.1. *(Abrogé).*

1992, c. 26, a. 1; 1999, c. 52, a. 1; 2015, c. 15, a. 175.

10.2. *(Abrogé).*

1992, c. 26, a. 1; 1999, c. 40, a. 196; 1999, c. 52, a. 2; 2015, c. 15, a. 175.

11. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 11; 2015, c. 15, a. 175.

12. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 12; 1992, c. 26, a. 2; 1999, c. 52, a. 3; 2015, c. 15, a. 175.

13. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 13; 1992, c. 26, a. 3; 1999, c. 52, a. 4; 2015, c. 15, a. 175.

14. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 14; 1992, c. 26, a. 4.

15. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 15; 2015, c. 15, a. 175.

16. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 16; 2015, c. 15, a. 175.

17. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 17; 2015, c. 15, a. 175.

18. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 18; 1992, c. 26, a. 5; 1999, c. 52, a. 5; 2015, c. 15, a. 175.

19. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 19; 1992, c. 26, a. 6; 1999, c. 52, a. 6; 2015, c. 15, a. 175.

20. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 20; 1983, c. 55, a. 161; 2000, c. 8, a. 242; 2015, c. 15, a. 175.

21. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 21; 1992, c. 26, a. 7; 1999, c. 52, a. 7; 2015, c. 15, a. 175.

22. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 22; 1992, c. 26, a. 8; 1999, c. 52, a. 8; 2015, c. 15, a. 175.

23. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 23; 1979, c. 37, a. 43; 2015, c. 15, a. 175.

24. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 24; 1992, c. 26, a. 9; 1999, c. 52, a. 9; 2015, c. 15, a. 175.

25. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 25; 2015, c. 15, a. 175.

26. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 26; 1990, c. 73, a. 7; 2015, c. 15, a. 175.

27. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 27; 2015, c. 15, a. 175.

28. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 28; 2015, c. 15, a. 175.

28.1. La Commission contribue au Fonds du Tribunal administratif du travail, visé à l'article 97 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), pour pourvoir aux dépenses engagées par ce tribunal relativement aux recours instruits devant lui en vertu de la section VIII.2 du chapitre IV et des sections I.1 à III du chapitre V de la présente loi.

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

2001, c. 26, a. 139; 2006, c. 58, a. 66; 2015, c. 15, a. 176; 2018, c. 21, a. 2.

29. La Commission peut, par règlement:

1° *(paragraphe abrogé);*

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 et résidence de chacune de ses personnes salariées, son emploi, l'heure à laquelle le travail a commencé, a été interrompu, repris et achevé chaque jour, la nature de ce travail et le salaire payé, avec mention du mode et de l'époque du paiement ainsi que tout autre renseignement jugé utile à l'application de la présente loi ou d'un règlement;

3.1° obliger un employeur ou tout employeur d'une catégorie d'employeurs de l'industrie du vêtement qu'elle indique et qui, n'eût été de l'expiration de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2, seraient visés par l'un de ceux-ci, à lui transmettre, selon la procédure, la fréquence et pendant la période qu'elle détermine, un rapport contenant les mentions prévues au paragraphe 3° qu'elle indique et tout autre renseignement jugé utile à l'application de la présente loi ou d'un règlement;

4° (*paragraphe abrogé*);

5° (*paragraphe abrogé*);

Non en vigueur

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 à la personne salariée;

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

1979, c. 45, a. 29; 1983, c. 43, a. 9; 1990, c. 73, a. 8; 1994, c. 46, a. 2; 1999, c. 57, a. 1; 2002, c. 80, a. 5; 2015, c. 15, a. 177; 2022, c. 22, a. 179.

29.1. (*Abrogé*).

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

29.2. (*Abrogé*).

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

30. (*Abrogé*).

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

31. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 31; 2015, c. 15, a. 178.

32. Les règlements visés dans les paragraphes 3° à 7° de l'article 29 sont transmis au ministre et soumis à l'approbation du gouvernement.

1979, c. 45, a. 32; 1994, c. 46, a. 4.

33. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 33; 1997, c. 72, a. 1.

34. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 34; 1997, c. 72, a. 1.

35. Le gouvernement peut approuver avec ou sans modification un règlement visé dans les paragraphes 3° à 7° de l'article 29.

1979, c. 45, a. 35; 1997, c. 72, a. 2.

36. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 36; 1997, c. 72, a. 3.

37. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 37; 1997, c. 72, a. 3.

38. (*Abrogé*).

1979, c. 45, a. 38; 1997, c. 72, a. 3.

39. La Commission peut:

- 1° établir le salaire payé à une personne salariée par un employeur;
- 2° établir des formulaires à l'usage des employeurs et des personnes salariées;
- 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 une personne salariée en vertu de la présente loi ou d'un règlement et lui en faire remise;
- 5° accepter pour une personne salariée qui y consent ou pour un groupe de personnes salariées visées dans une réclamation et dont la majorité y consent, un paiement partiel en règlement des sommes que lui doit son employeur;

Non en vigueur

6° verser les sommes qu'elle juge dues par un employeur à une personne salariée 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° (*paragraphe abrogé*);

8° intenter en son propre nom et pour le compte d'une personne salariée, 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 de la personne salariée et sans être tenue de justifier d'une cession de créance de la personne salariée;

9° intervenir en son propre nom et pour le compte d'une personne salariée, le cas échéant, dans une procédure relative à l'insolvabilité de l'employeur;

10° intervenir à tout moment dans une instance relative à l'application de la présente loi, à l'exception du chapitre III.1, ou d'un règlement;

11° autoriser un mode de versement du salaire autre que celui que prévoit l'article 42;

12° autoriser l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire aux conditions prévues à l'article 53;

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

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

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

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

17° conclure une entente, conformément à la loi, avec un ministère ou un organisme du gouvernement, avec un autre gouvernement ou une organisation internationale ou avec un organisme de ce gouvernement ou de cette organisation, en vue de l'application de la présente loi et des règlements qui en découlent;

18° accorder une aide financière afin de soutenir des initiatives d'information, de sensibilisation ou de formation en matière de normes du travail.

1979, c. 45, a. 39; 1990, c. 73, a. 11; 1994, c. 46, a. 5; 2002, c. 80, a. 6; 2010, c. 21, a. 2; 2018, c. 21, a. 3; 2023, c. 11, a. 1; 2022, c. 22, a. 179.

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

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

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

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

2010, c. 21, a. 3.

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

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

2010, c. 21, a. 3.

39.0.0.3. L'employeur ou un autre débiteur visé peut s'opposer à l'exécution de la décision de la manière prévue au Code de procédure civile (chapitre C-25.01), pour un motif prévu à ce code ou aux paragraphes 1^o à 5^o de l'article 3155 du Code civil.

2010, c. 21, a. 3; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

CHAPITRE III.0.1

COMITÉ CONSULTATIF SUR LES NORMES DU TRAVAIL

2015, c. 15, a. 179.

39.0.0.4. Le ministre forme, par arrêté publié à la *Gazette officielle du Québec*, un Comité consultatif sur les normes du travail ayant pour fonction de donner son avis sur toute question qu'il lui soumet ou que la Commission lui soumet relativement à l'application de la présente loi.

Le comité consultatif est formé d'un nombre de membres déterminé par arrêté du ministre, dont au moins une personne provenant de chacun des groupes suivants:

- 1^o les personnes salariées non syndiquées;
- 2^o les personnes salariées syndiquées;
- 3^o les employeurs du milieu de la grande entreprise;
- 4^o les employeurs du milieu de la petite et de la moyenne entreprise;
- 5^o les employeurs du milieu coopératif;
- 6^o les femmes;
- 7^o les jeunes;
- 8^o la famille;
- 9^o les communautés culturelles.

Les membres sont nommés après consultation d'organismes que le ministre considère représentatifs de ces groupes.

L'arrêté peut prévoir les modalités de consultation du comité consultatif ainsi que ses règles de fonctionnement.

2015, c. 15, a. 179; 2022, c. 22, a. 179.

39.0.0.5. Les séances du comité sont convoquées et présidées par le vice-président chargé des questions relatives à la présente loi. La Commission assume le secrétariat du comité. Le secrétaire désigné par la Commission veille à la confection et à la conservation des procès-verbaux et avis du comité.

2015, c. 15, a. 179.

39.0.0.6. Les membres du comité ne sont pas rémunérés, sauf dans les cas, aux conditions et dans la mesure que peut déterminer l'arrêté du ministre. Ils ont cependant droit au remboursement des dépenses faites dans l'exercice de leurs fonctions, aux conditions et dans la mesure que détermine l'arrêté.

2015, c. 15, a. 179.

39.0.0.7. La Commission requiert l'avis du comité consultatif:

- 1° sur tout règlement qu'elle entend prendre en vertu de la présente loi;
- 2° sur les outils qu'elle entend proposer pour faciliter l'application de la présente loi;
- 3° sur les difficultés d'application de la présente loi qu'elle identifie;
- 4° sur toute autre question qu'elle juge pertinente de lui soumettre ou que détermine le ministre.

L'avis du comité consultatif ne lie pas la Commission.

2015, c. 15, a. 179.

CHAPITRE III.1

COTISATION

1994, c. 46, a. 6.

SECTION I

INTERPRÉTATION

1994, c. 46, a. 6.

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

«employeur assujéti» : quiconque verse une rémunération assujétiée à l'exception des entités suivantes:

- 1° (*paragraphe abrogé*);
- 2° (*paragraphe abrogé*);
- 3° (*paragraphe abrogé*);
- 3.1° (*paragraphe abrogé*);
- 4° (*paragraphe abrogé*);
- 5° (*paragraphe abrogé*);
- 6° une fabrique;
- 7° une corporation de syndics pour la construction d'églises;
- 8° une institution ou organisme de bienfaisance dont l'objet est de venir en aide gratuitement et directement à des personnes physiques dans le besoin;
- 9° une institution religieuse;
- 10° (*paragraphe abrogé*);
- 11° (*paragraphe abrogé*);
- 12° (*paragraphe abrogé*);
- 13° (*paragraphe abrogé*);
- 14° (*paragraphe abrogé*);
- 15° (*paragraphe abrogé*);
- 15.1° (*paragraphe abrogé*);
- 16° (*paragraphe abrogé*);
- 17° un organisme international gouvernemental dont le siège est au Québec;

«rémunération» : si la personne salariée est un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), son salaire de base, au sens de l'article 1159.1 de cette loi, et si la personne salariée n'est pas un tel employé, son salaire. Cette expression comprend également les sommes payées pour délai-congé et lors de la résiliation du contrat de travail;

«rémunération assujettie» : la rémunération versée à une personne salariée à l'exception de:

1° la rémunération versée à une personne salariée en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20);

2° la rémunération versée à un domestique;

2.1° la rémunération versée à une personne salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives;

3° la rémunération versée par un employeur régi par un décret quant à la rémunération qui fait l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire;

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

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

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

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

8° la rémunération versée à une personne salariée exclue totalement de l'application de la présente loi par l'article 3.

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

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

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

3° une personne salariée qui se présente au travail à un établissement de son employeur désigne:

a) relativement à une rémunération assujettie qui n'est pas décrite au sous-paragraphe *b*, une personne salariée qui se présente au travail à cet établissement pour la période habituelle de paie de la personne salariée à laquelle se rapporte cette rémunération assujettie;

b) relativement à une rémunération assujettie qui est versée à titre de boni, d'augmentation avec effet rétroactif ou de paie de vacances, qui est versée à un fiduciaire ou à un dépositaire à l'égard de la personne salariée ou qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie de la personne salariée, une personne salariée qui se présente au travail habituellement à cet établissement;

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

a) sauf si le sous-paragraphe *b* s'applique, ne se présenter au travail qu'à cet établissement au Québec;

b) ne se présenter au travail qu'à cet établissement à l'extérieur du Québec, lorsque, au cours de cette période, elle se présente au travail principalement à un tel établissement de son employeur;

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

6° lorsqu'une personne salariée n'est pas requise de se présenter au travail à un établissement de son employeur et que sa rémunération ne lui est pas versée d'un tel établissement situé au Québec, cette personne salariée est réputée se présenter au travail à un établissement de son employeur situé au Québec pour une période de paie si, en fonction de l'endroit où elle se rapporte principalement au travail, de l'endroit où elle exerce principalement ses fonctions, du lieu principal de résidence de la personne salariée, de l'établissement d'où s'exerce la supervision de la personne salariée, de la nature des fonctions exercées par la personne salariée ou de tout autre critère semblable, l'on peut raisonnablement considérer qu'elle est, pour cette période de paie, une personne salariée de cet établissement;

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

a) au moment où le service est rendu, l'autre employeur a un établissement situé au Québec;

b) le service rendu par la personne salariée est, à la fois:

i. exécuté par la personne salariée dans le cadre habituel de l'exercice de ses fonctions auprès de son employeur;

ii. rendu à l'autre employeur, ou pour son bénéfice, dans le cadre des activités régulières et courantes d'exploitation d'une entreprise par l'autre employeur;

iii. de la nature de ceux qui sont rendus par des personnes salariées d'employeurs qui exploitent le même genre d'entreprise que l'entreprise visée au sous-paragraphe ii;

c) le montant n'est pas inclus par ailleurs dans une rémunération assujettie versée par l'autre employeur qui est déterminée pour l'application du présent chapitre;

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

a) soit de l'entente en vertu de laquelle le service est rendu par la personne salariée visée à ce paragraphe 7° à l'autre employeur ou pour son bénéficiaire;

b) soit de toute autre entente affectant le montant d'une rémunération assujettie versée par l'autre employeur dans la période de paie pour l'application du présent chapitre et que le ministre du Revenu considère comme liée à l'entente de fourniture de services visée au sous-paragraphe a.

1994, c. 46, a. 6; 1995, c. 63, a. 280; 1996, c. 2, a. 744; 1997, c. 85, a. 362; 1999, c. 40, a. 196; 2000, c. 8, a. 239, a. 242; 2000, c. 56, a. 218; 2002, c. 9, a. 144; 2002, c. 75, a. 33; 2002, c. 80, a. 7; 2003, c. 2, a. 303; 2002, c. 80, a. 7; 2005, c. 32, a. 308; 2005, c. 38, a. 347; 2010, c. 31, a. 148; 2017, c. 29, a. 225; 2020, c. 1, a. 290; 2021, c. 27, a. 235; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION II

COTISATION ET PAIEMENT

1994, c. 46, a. 6.

39.0.2. Tout employeur assujetti doit, à l'égard d'une année civile, payer au ministre du Revenu une cotisation égale au produit obtenu en multipliant, par le taux fixé par le règlement pris en application du paragraphe 7° de l'article 29, la rémunération assujettie qu'il verse dans l'année et celle qu'il est réputé verser à l'égard de l'année à sa personne salariée travaillant au Québec, ou à son égard.

Tout employeur assujetti qui serait régi par un décret visé au troisième alinéa, n'eût été de son expiration, doit, à l'égard d'une année civile, payer au ministre du Revenu une cotisation supplémentaire égale au produit obtenu en multipliant, par le taux fixé à cette fin par le règlement pris en application du paragraphe 7° de l'article 29, la partie de tout montant visé au premier alinéa sur lequel il doit payer la cotisation qui y est prévue et qui, n'eût été de l'expiration du décret, serait visée au paragraphe 3° de la définition de l'expression «rémunération assujettie» prévue au premier alinéa de l'article 39.0.1.

Pour l'application du deuxième alinéa, les décrets visés sont:

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

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

1994, c. 46, a. 6; 1995, c. 63, a. 281; 1997, c. 85, a. 363; 1999, c. 57, a. 2; 2005, c. 38, a. 348; 2022, c. 22, a. 179.

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

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

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

39.0.4. L'employeur assujetti doit produire annuellement une déclaration au moyen du formulaire prescrit à l'égard des rémunérations assujetties sur lesquelles il est tenu de verser une cotisation en vertu de l'article

39.0.2. Le titre XL du Règlement sur les impôts (chapitre I-3, r. 1) s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à cette déclaration.

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

SECTION III

DISPOSITIONS DIVERSES

1994, c. 46, a. 6.

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

1994, c. 46, a. 6.

39.0.6. Le présent chapitre constitue une loi fiscale au sens de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002).

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

1994, c. 46, a. 6; 2010, c. 31, a. 175.

CHAPITRE IV

LES NORMES DU TRAVAIL

SECTION I

LE SALAIRE

39.1. *(Abrogé).*

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

40. Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à une personne salariée.

Une personne salariée a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum.

1979, c. 45, a. 40; 2002, c. 80, a. 9; 2022, c. 22, a. 179.

40.1. *(Abrogé).*

1997, c. 20, a. 15; 2007, c. 3, a. 64.

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

1979, c. 45, a. 41.

41.1. Un employeur ne peut accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle travaille habituellement moins d'heures par semaine.

1990, c. 73, a. 13; 2018, c. 21, a. 4; 2022, c. 22, a. 179.

41.2. Une agence de placement de personnel ne peut accorder à une personne salariée un taux de salaire inférieur à celui consenti aux personnes salariées de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle est rémunérée par une telle agence ou qu'elle travaille habituellement moins d'heures par semaine.

2018, c. 21, a. 5; 2022, c. 22, a. 179.

42. Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée, par chèque ou par virement bancaire.

Une personne salariée est réputée ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception.

1979, c. 45, a. 42; 1980, c. 5, a. 2; 2018, c. 21, a. 6; 2022, c. 22, a. 179.

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. Cependant, toute somme excédant le salaire habituel telle une prime ou une majoration pour des heures supplémentaires, gagnée pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier subséquent ou, le cas échéant, au moment prévu par une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut payer une personne salariée dans le mois qui suit son entrée en fonction.

1979, c. 45, a. 43; 1990, c. 73, a. 14; 2022, c. 22, a. 179.

44. La personne salariée doit recevoir son salaire en mains propres sur les lieux du travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste.

Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite de la personne salariée.

1979, c. 45, a. 44; 2022, c. 22, a. 179.

45. Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé à la personne salariée le jour ouvrable qui précède ce jour.

1979, c. 45, a. 45; 2022, c. 22, a. 179.

46. L'employeur doit remettre à la personne salariée, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes:

- 1° le nom de l'employeur;
- 2° le nom de la personne salariée;
- 3° l'identification de l'emploi de la personne salariée;
- 4° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5° le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6° le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- 7° la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8° le taux du salaire;

9° le montant du salaire brut;

10° la nature et le montant des déductions opérées;

11° le montant du salaire net versé à la personne salariée;

12° le montant des pourboires déclarés par la personne salariée conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3);

13° le montant des pourboires qu'il a attribués à la personne salariée en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts.

Le gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile. Il peut aussi exempter une catégorie d'employeurs de l'application de l'une ou l'autre des mentions ci-dessus.

1979, c. 45, a. 46; 1983, c. 43, a. 10; 1990, c. 73, a. 15; 1997, c. 85, a. 364; 2022, c. 22, a. 179.

47. Lors du paiement du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature autre que celle qui établit que la somme remise à la personne salariée correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie.

1979, c. 45, a. 47; 2022, c. 22, a. 179.

48. L'acceptation par la personne salariée d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

1979, c. 45, a. 48; 2022, c. 22, a. 179.

49. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si la personne salariée y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

La personne salariée peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

1979, c. 45, a. 49; 1989, c. 38, a. 274; 2002, c. 80, a. 10; 2022, c. 22, a. 179.

50. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre à la personne salariée qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser à la personne salariée au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'elle reçoit.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement à la personne salariée qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.

L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les personnes salariées. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des personnes salariées qui ont droit aux pourboires.

Toutefois, une indemnité prévue à l'un des articles 58, 62, 74, 76, 79.7, 79.16, 80, 81, 81.1, 83 et 84.0.13 se calcule, dans le cas d'une personne salariée qui est visée à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les

impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

1979, c. 45, a. 50; 1983, c. 43, a. 11; 1997, c. 85, a. 365; 2002, c. 80, a. 11; 2018, c. 21, a. 7; 2022, c. 22, a. 179.

50.1. Un employeur ne peut exiger d'une personne salariée de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit.

1997, c. 85, a. 366; 2002, c. 80, a. 12; 2022, c. 22, a. 179.

50.2. Un employeur ne peut refuser de recevoir une déclaration écrite faite conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).

1997, c. 85, a. 366.

51. Le montant maximum qui peut être exigé par un employeur pour la chambre et la pension d'une de ses personnes salariées est celui que le gouvernement fixe par règlement.

1979, c. 45, a. 51; 2022, c. 22, a. 179.

51.0.1. Malgré l'article 51, un employeur ne peut exiger un montant pour la chambre et la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de cet employeur.

1997, c. 72, a. 4.

51.1. Un employeur ne peut, directement ou indirectement, se faire rembourser par une personne salariée la cotisation prévue au chapitre III.1.

1994, c. 46, a. 7; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION II

LA DURÉE DU TRAVAIL

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

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

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses personnes salariées 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.

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.

L'employeur et la personne salariée peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également:

1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines;

2° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements;

3° la personne salariée ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

1979, c. 45, a. 53; 2018, c. 21, a. 8; 2022, c. 22, a. 179.

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

1° (*paragraphe abrogé*);

2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;

3° un cadre d'une entreprise;

4° une personne salariée qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

5° une personne salariée affectée à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;

6° une personne salariée dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;

7° un travailleur agricole;

8° (*paragraphe abrogé*);

9° à la personne salariée dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

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

1979, c. 45, a. 54; 1986, c. 95, a. 202; 1990, c. 73, a. 16; 1999, c. 40, a. 196; 2002, c. 80, a. 14; 2022, c. 22, a. 179.

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 la personne salariée à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

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

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et la personne salariée; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que la personne salariée ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

1979, c. 45, a. 55; 1990, c. 73, a. 17; 2022, c. 22, a. 179.

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

1979, c. 45, a. 56.

57. Une personne salariée est réputée au travail dans les cas suivants:

1° lorsqu'elle est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'elle est obligée d'attendre qu'on lui donne du travail;

2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

1979, c. 45, a. 57; 2002, c. 80, a. 15; 2022, c. 22, a. 179.

58. Une personne salariée qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur.

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 de la personne salariée dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus.

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

1979, c. 45, a. 58; 2022, c. 22, a. 179.

59. *(Abrogé).*

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

59.0.1. Une personne salariée peut refuser de travailler:

1° plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour une personne salariée dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;

2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour une personne salariée qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine;

3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles

ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de la personne salariée.

2002, c. 80, a. 17; 2018, c. 21, a. 9; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION III

LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

59.1. La présente section ne s'applique pas à une personne salariée qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique; la présente section ne s'applique pas non plus à une autre personne salariée du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret.

Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret, l'indemnité pour un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'une personne salariée visée à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

1990, c. 73, a. 18; 2002, c. 80, a. 18; 2022, c. 22, a. 179.

60. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

- 1° le 1^{er} janvier;
- 2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- 3° le lundi qui précède le 25 mai;
- 4° le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- 5° le 1^{er} lundi de septembre;
- 6° le deuxième lundi d'octobre;
- 7° le 25 décembre.

1979, c. 45, a. 60; 1990, c. 73, a. 18; 1992, c. 26, a. 10; 1995, c. 16, a. 1; 2002, c. 80, a. 19.

61. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 61; 1990, c. 73, a. 19.

62. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser à la personne salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité de la personne salariée rémunérée en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

1979, c. 45, a. 62; 1990, c. 73, a. 20; 2002, c. 80, a. 20; 2022, c. 22, a. 179.

63. Si une personne salariée doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, l'employeur, en plus de verser à la personne salariée occupée ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le

congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue.

1979, c. 45, a. 63; 2022, c. 22, a. 179.

64. Si une personne salariée est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60 ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.

1979, c. 45, a. 64; 2018, c. 21, a. 10; 2022, c. 22, a. 179.

65. Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, une personne salariée ne doit pas s'être absentée du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

1979, c. 45, a. 65; 1990, c. 73, a. 21; 2002, c. 80, a. 21; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION IV

LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

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

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si une convention ou un décret fixent une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

1979, c. 45, a. 66; 2022, c. 22, a. 179.

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

1979, c. 45, a. 67; 2022, c. 22, a. 179.

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

1979, c. 45, a. 68; 1990, c. 73, a. 22; 2022, c. 22, a. 179.

68.1. La personne salariée visée à l'article 68 a également droit, si elle en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.

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

1997, c. 10, a. 1; 2022, c. 22, a. 179.

69. Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

1979, c. 45, a. 69; 1990, c. 73, a. 23; 2018, c. 21, a. 11; 2022, c. 22, a. 179.

70. Le congé annuel doit être pris dans les 12 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.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande de la personne salariée, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

En outre, si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, la personne salariée est absente pour l'un des motifs visés à l'article 79.1 ou est absente ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande de la personne salariée, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle la personne salariée a droit.

De même, si la personne salariée est un réserviste des Forces canadiennes et qu'à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence elle est absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1, l'employeur peut soit reporter à l'année suivante le congé annuel, soit dès lors verser l'indemnité afférente à ce congé.

Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.

1979, c. 45, a. 70; 1980, c. 5, a. 4; 2002, c. 80, a. 22; 2007, c. 36, a. 2; 2008, c. 30, a. 2; 2010, c. 38, a. 4; 2018, c. 21, a. 12; 2022, c. 22, a. 179.

71. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si la personne salariée en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel de la personne salariée.

Malgré l'article 69, pour l'employeur qui, avant le 29 mars 1995, fermait son établissement pour la période de congés annuels, le congé annuel d'une personne salariée visée à cet article peut être fractionné par l'employeur en deux périodes, dont l'une est celle de cette période de fermeture. L'une de ces périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines continues.

Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande de la personne salariée si l'employeur y consent.

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

1979, c. 45, a. 71; 1982, c. 58, a. 57; 1990, c. 73, a. 24; 1995, c. 16, a. 2; 2022, c. 22, a. 179.

71.1. Malgré les articles 68, 69 et 71, une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement du congé annuel en deux périodes ou plus ou l'interdire.

1995, c. 16, a. 3.

72. Une personne salariée a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

1979, c. 45, a. 72; 2022, c. 22, a. 179.

73. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 par une indemnité compensatoire, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret.

À la demande de la personne salariée, la troisième semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.

1979, c. 45, a. 73; 1982, c. 58, a. 58; 2022, c. 22, a. 179.

74. L'indemnité afférente au congé annuel de la personne salariée visée dans les articles 67 et 68 est égale à 4% du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence. Dans le cas de la personne salariée visée dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.

Si une personne salariée est absente pour un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 79.1 ou qu'elle a pris le congé prévu à l'article 81.2 ou 81.4 durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, elle a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. La personne salariée visée dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'elle a accumulés.

Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour une personne salariée qui a pris le congé prévu à l'article 81.2 ou 81.4.

Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle la personne salariée aurait eu droit si elle n'avait pas été absente ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.

1979, c. 45, a. 74; 1980, c. 5, a. 5; 1983, c. 22, a. 103; 1990, c. 73, a. 25, a. 71; 2002, c. 80, a. 23; 2007, c. 36, a. 3; 2010, c. 38, a. 5; 2018, c. 21, a. 13; 2022, c. 22, a. 153.

74.1. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'une personne salariée visée à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé à ses autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'elle travaille habituellement moins d'heures par semaine.

1990, c. 73, a. 26; 2018, c. 21, a. 14; 2022, c. 22, a. 179.

75. Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, une personne salariée doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire.

Toutefois, dans le cas où la nature saisonnière ou autrement intermittente des activités d'un employeur le justifie, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités.

1979, c. 45, a. 75; 1990, c. 73, a. 27; 2002, c. 80, a. 24; 2018, c. 21, a. 15; 2022, c. 22, a. 179.

76. Lorsque le contrat de travail est résilié avant qu'une personne salariée ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel elle avait droit, elle doit recevoir en plus de l'indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 74 et afférente au congé dont elle n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 4% ou 6%, selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

1979, c. 45, a. 76; 2022, c. 22, a. 179.

77. Les articles 66 à 76 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes:

1° (*paragraphe abrogé*);

2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;

3° le titulaire de permis de courtier délivré en vertu de la Loi sur le courtage immobilier (chapitre C-73.2) entièrement rémunéré à commission;

4° un représentant d'un courtier ou d'un conseiller visé à l'article 56 de la Loi sur les instruments dérivés (chapitre I-14.01) ou à l'article 149 de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1), entièrement rémunéré à commission;

5° un représentant au sens de la Loi sur la distribution de produits et services financiers (chapitre D-9.2), entièrement rémunéré à commission;

6° (*paragraphe abrogé*);

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

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

1979, c. 45, a. 77; 1980, c. 5, a. 6; 1986, c. 95, a. 203; 1990, c. 73, a. 28; 1989, c. 48, a. 251; 1991, c. 37, a. 173; 1998, c. 37, a. 529; 2002, c. 80, a. 25; 2009, c. 25, a. 108; 2009, c. 58, a. 89; 2018, c. 23, a. 778; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION V

LES REPOS

1990, c. 73, a. 29.

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

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

1979, c. 45, a. 78; 2002, c. 80, a. 26; 2022, c. 22, a. 179.

79. Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder à la personne salariée, 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 la personne salariée n'est pas autorisée à quitter son poste de travail.

1979, c. 45, a. 79; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION V.0.1

LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL

2002, c. 80, a. 27; 2007, c. 36, a. 4; 2010, c. 38, a. 6; 2018, c. 21, a. 16.

79.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont elle a été victime.

Une personne salariée peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si elle subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle

l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

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

2002, c. 80, a. 27; 2007, c. 36, a. 5; 2010, c. 38, a. 7; 2018, c. 21, a. 17; 2022, c. 22, a. 179.

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

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

2007, c. 36, a. 6; 2022, c. 22, a. 179.

79.1.2. Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si la personne salariée a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

2007, c. 36, a. 6; 2022, c. 22, a. 179.

79.2. La personne salariée doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

2002, c. 80, a. 27; 2007, c. 36, a. 7; 2018, c. 21, a. 18; 2022, c. 22, a. 179.

79.3. La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont une personne salariée peut bénéficier pendant la période d'absence.

2002, c. 80, a. 27; 2007, c. 36, a. 8; 2022, c. 22, a. 179.

79.4. À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.

2002, c. 80, a. 27; 2007, c. 36, a. 9; 2018, c. 21, a. 19; 2022, c. 22, a. 179.

79.5. Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus la personne salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les personnes salariées effectivement licenciées ou mises à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

2002, c. 80, a. 27; 2022, c. 22, a. 179.

79.6. La présente section n'a pas pour effet de conférer à une personne salariée un avantage dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

2002, c. 80, a. 27; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION V.1

LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES

1990, c. 73, a. 30; 2002, c. 80, a. 28.

79.6.1. Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint de la personne salariée, on entend par «membre de la famille» l'enfant, le père, la mère ou l'un des parents, le frère, la sœur et les grands-parents de la personne salariée ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.

Est de plus considéré comme membre de la famille de la personne salariée pour l'application de ces articles:

- 1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour la personne salariée ou son conjoint;
- 2° un enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;
- 3° le tuteur, le curateur ou la personne sous la tutelle ou sous la curatelle de la personne salariée ou de son conjoint;
- 4° la personne inapte ayant désigné la personne salariée ou son conjoint comme mandataire;
- 5° toute autre personne à l'égard de laquelle la personne salariée a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.

2018, c. 21, a. 20; 2020, c. 11, a. 254; 2022, c. 22, a. 154.

79.7. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

L'employeur peut demander à la personne salariée, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que la personne salariée justifie de trois mois de service continu, même si elle s'est absentée auparavant.

2002, c. 80, a. 29; 2018, c. 21, a. 21; 2022, c. 22, a. 155.

79.8. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce membre de la famille ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur de la personne salariée est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, la personne salariée a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

2002, c. 80, a. 29; 2005, c. 13, a. 82; 2007, c. 36, a. 10; 2018, c. 21, a. 22; 2022, c. 22, a. 156.

79.8.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un membre de la famille, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

2018, c. 21, a. 23; 2022, c. 22, a. 157.

79.9. Une personne salariée a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

2007, c. 36, a. 11; 2022, c. 22, a. 179.

79.10. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 24; 2022, c. 22, a. 179.

79.10.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

2018, c. 21, a. 25; 2022, c. 22, a. 179.

79.11. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son enfant majeur, son père, sa mère ou l'un de ses parents décède par suicide.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 26; 2022, c. 22, a. 158.

79.12. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 27; 2022, c. 22, a. 179.

79.13. Les articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, une personne salariée ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'elle-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 28; 2022, c. 22, a. 179.

79.14. Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2.

2007, c. 36, a. 11.

79.15. La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, la personne salariée peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 29; 2022, c. 22, a. 179.

79.16. L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires.

Le droit prévu au cinquième alinéa de l'article 79.7 s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 79.1. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque la personne salariée s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 30; 2022, c. 22, a. 179.

80. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant deux journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, de son père, de sa mère ou de l'un de ses parents. Elle peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

1979, c. 45, a. 80; 1990, c. 73, a. 31; 2002, c. 80, a. 30; 2018, c. 21, a. 31; 2022, c. 22, a. 159.

80.1. Une personne salariée 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 que d'un frère, d'une sœur, du père, de la mère ou de l'un des parents de son conjoint.

1990, c. 73, a. 32; 2022, c. 22, a. 160.

80.2. Dans les cas visés aux articles 80 et 80.1, la personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

1990, c. 73, a. 32; 2022, c. 22, a. 179.

81. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Une personne salariée peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère ou de l'un de ses parents, d'un frère, d'une soeur ou d'un enfant de son conjoint.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

1979, c. 45, a. 81; 1990, c. 73, a. 33; 2002, c. 6, a. 145; 2022, c. 22, a. 161.

81.1. Une personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées.

La personne salariée qui a donné naissance à un enfant dans le cadre d'un projet de grossesse pour autrui a droit au congé prévu au premier alinéa.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande de la personne salariée. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou de l'un de ses parents ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse. Dans le cas d'un projet de grossesse pour autrui, ce délai s'applique à compter de la naissance de l'enfant pour la personne salariée qui lui a donné naissance et à compter du moment où il lui est confié pour la personne salariée qui est partie au projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

La personne salariée doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 31; 2005, c. 13, a. 83; 2018, c. 21, a. 32; 2023, c. 13, a. 56.

81.2. Une personne salariée a droit à un congé de paternité ou à un congé au parent qui n'a pas donné naissance à l'enfant d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui.

La personne salariée qui adopte un enfant a droit au congé prévu au premier alinéa à l'occasion de cette adoption.

Ce congé débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui ou d'une procédure d'adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée ou la semaine où celle-ci 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 78 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 78 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 32; 2020, c. 23, a. 26; 2023, c. 13, a. 57.

81.2.1. Le congé prévu à l'article 81.2 peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date prévue du début du congé et celle du retour au travail.

Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance de l'enfant ou le moment où l'enfant est confié à la personne salariée survient avant la date prévue de cette naissance ou de ce moment.

2008, c. 30, a. 3; 2023, c. 13, a. 58.

81.3. Une personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par un professionnel de la santé habilité à cette fin.

La personne salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 21; 2022, c. 2, a. 38; 2022, c. 22, a. 179.

81.4. La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité ou à un congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé d'une période plus longue.

La personne salariée peut répartir ce congé à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 33; 2022, c. 22, a. 162.

81.4.1. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit, après celui-ci, à au moins deux semaines de congé de maternité ou de congé à la personne, à l'occasion de la grossesse ou de l'accouchement.

2002, c. 80, a. 34; 2022, c. 22, a. 163.

81.5. Le congé prévu à l'article 81.4 débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'accouchement.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 35; 2005, c. 13, a. 84; 2020, c. 23, a. 27; 2022, c. 22, a. 164.

81.5.1. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de la personne enceinte ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la personne salariée a droit à un congé spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

2002, c. 80, a. 36; 2022, c. 22, a. 165.

81.5.2. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la personne salariée a droit à un congé spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la personne salariée a droit au congé prévu à l'article 81.4. L'article 81.5 s'applique à ce congé, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 36; 2020, c. 23, a. 28; 2022, c. 22, a. 166.

81.5.3. En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la personne salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

2002, c. 80, a. 36; 2022, c. 22, a. 179.

81.6. Le congé prévu à l'article 81.4 peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par un professionnel de la santé habilité à effectuer un suivi de la grossesse.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la personne salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 22; 2022, c. 2, a. 39; 2022, c. 22, a. 167.

81.7. (*Abrogé*).

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 37.

81.8. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la personne salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la personne salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt du congé prévu à l'article 81.4 en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

1990, c. 73, a. 34; 2022, c. 22, a. 168.

81.9. Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la personne salariée peut revenir au travail avant l'expiration du congé prévu à l'article 81.4. Toutefois, l'employeur peut exiger de la personne salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 38; 2022, c. 22, a. 169.

81.10. Le père et la mère ou les parents d'un nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, ainsi que la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 65 semaines continues.

1990, c. 73, a. 34; 1997, c. 10, a. 2; 1999, c. 52, a. 10; 2002, c. 80, a. 39; 2005, c. 13, a. 85; 2020, c. 23, a. 29; 2023, c. 13, a. 59.

81.11. Le congé parental peut débiter au plus tôt:

1° dans le cas d'une naissance, la semaine de la naissance du nouveau-né ou, si la naissance est survenue dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée partie à ce projet ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié;

2° dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée conformément à la procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié.

Il se termine au plus tard 85 semaines après la semaine de la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 85 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 104 semaines après la semaine où l'enfant a été confié à la personne salariée.

1990, c. 73, a. 34; 1997, c. 10, a. 3; 2002, c. 80, a. 40; 2020, c. 23, a. 30; 2023, c. 13, a. 60.

81.12. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence de la personne salariée est requise auprès de l'enfant nouveau-né, incluant celui né dans le cadre d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui s'il lui a été confié, de l'enfant nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère ou de la personne qui a accouché, en raison de leur état de santé.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 41; 2023, c. 13, a. 61.

81.13. Une personne salariée peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.2.1, 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'employeur y consent, la personne salariée peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 42; 2008, c. 30, a. 4; 2022, c. 22, a. 179.

81.14. La personne salariée qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumée avoir démissionné.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 43; 2022, c. 22, a. 179.

81.14.1. Sur demande de la personne salariée, le congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10 est fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la personne salariée peut s'absenter en vertu des articles 79.1 et 79.8 à 79.12 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

À la demande de la personne salariée et si l'employeur y consent, le congé prévu à l'article 81.2 ou 81.10 est fractionné en semaines.

2005, c. 13, a. 86; 2007, c. 36, a. 12; 2020, c. 23, a. 31; 2022, c. 22, a. 170.

81.14.2. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé pris en application de l'article 81.2, 81.4 ou 81.10, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail de la personne salariée pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la personne salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant ou, dans le cas du congé pris en application de l'article 81.4, l'état de santé de la personne salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

2005, c. 13, a. 86; 2022, c. 22, a. 171.

81.15. La participation de la personne salariée aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence de la personne salariée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont une personne salariée peut bénéficier pendant le congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 44; 2022, c. 22, a. 172.

81.15.1. À la fin d'un congé pris en application de l'article 81.2, 81.4 ou 81.10, l'employeur doit réintégrer la personne salariée dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Si le poste habituel de la personne salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste si elle avait alors été au travail.

2002, c. 80, a. 44; 2022, c. 22, a. 173.

81.16. (*Abrogé*).

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 45.

81.17. Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent aux congés prévus aux articles 81.2, 81.4 et 81.10, compte tenu des adaptations nécessaires.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 46; 2022, c. 22, a. 174.

SECTION V.1.1

LES ABSENCES DES PERSONNES SALARIÉES RÉSERVISTES

2008, c. 30, a. 5; 2022, c. 22, a. 179.

81.17.1. La personne salariée qui est aussi un réserviste des Forces canadiennes peut s'absenter du travail, sans salaire, pour l'un des motifs suivants:

1° si elle justifie de 12 mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entraînement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu, pour une période maximale de 18 mois;

2° pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada visant à:

a) fournir de l'aide en cas de sinistre au sens de la Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres (chapitre S-2.4);

b) prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la Loi sur la défense nationale (L.R.C. 1985, c. N-5);

c) intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement;

3° pour prendre part à l'entraînement annuel pour la durée prévue par règlement ou, à défaut, pour une période d'au plus 15 jours;

4° pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas, aux conditions et pour la durée prévus par règlement.

La désignation d'une situation d'urgence, en application du sous-paragraphe *c* du paragraphe 2° du premier alinéa, entre en vigueur à la date fixée par le gouvernement, laquelle peut être antérieure à celle de la désignation, et celle-ci est publiée à la *Gazette officielle du Québec*.

2008, c. 30, a. 5; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 18, a. 12.

81.17.2. L'article 81.17.1 ne s'applique pas si l'absence de la personne salariée représente soit un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des autres travailleurs ou de la population, soit un risque de destruction ou de détérioration grave de certains biens ou dans un cas de force majeure, ou encore si cette absence va à l'encontre du code de déontologie professionnelle de la personne salariée.

2008, c. 30, a. 5; 2022, c. 22, a. 179.

81.17.3. Pour bénéficier du droit prévu à l'article 81.17.1, la personne salariée doit aviser l'employeur par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date du début de l'absence, du motif de celle-ci et de sa durée. Ce délai peut toutefois être moindre si la personne salariée a un motif sérieux de ne pas le respecter, auquel cas elle doit aviser l'employeur dès qu'elle est en mesure de le faire.

La personne salariée peut retourner au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

2008, c. 30, a. 5; 2022, c. 22, a. 179.

81.17.4. La personne salariée fournit à l'employeur, sur demande, tout document justifiant son absence.

2008, c. 30, a. 5; 2022, c. 22, a. 179.

81.17.5. La personne salariée qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1 pour une période supérieure à 12 semaines ne peut s'absenter à nouveau pour l'un de ces motifs avant l'expiration d'une période de 12 mois à compter de la date de son retour au travail.

2008, c. 30, a. 5; 2022, c. 22, a. 179.

81.17.6. Les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent à la personne salariée qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1.

2008, c. 30, a. 5; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

2002, c. 80, a. 47.

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

2002, c. 80, a. 47; 2018, c. 21, a. 33; 2022, c. 22, a. 179.

81.19. Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique provenant de toute personne et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses personnes salariées une politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique.

Cette politique doit entre autres prévoir:

1° les méthodes et les techniques utilisées pour identifier, contrôler et éliminer les risques de harcèlement psychologique, incluant un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel;

2° les programmes d'information et de formation spécifiques en matière de prévention du harcèlement psychologique qui sont offerts aux personnes salariées ainsi qu'aux personnes désignées par l'employeur pour la prise en charge d'une plainte ou d'un signalement;

3° les recommandations concernant les conduites à adopter lors de la participation aux activités sociales liées au travail;

4° les modalités applicables pour faire une plainte ou un signalement à l'employeur ou pour lui fournir un renseignement ou un document, la personne désignée pour en prendre charge ainsi que l'information sur le suivi qui doit être donné par l'employeur;

5° les mesures visant à protéger les personnes concernées par une situation de harcèlement psychologique et celles qui ont collaboré au traitement d'une plainte ou d'un signalement portant sur une telle situation;

6° le processus de prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, incluant le processus applicable lors de la tenue d'une enquête par l'employeur;

7° les mesures visant à assurer la confidentialité d'une plainte, d'un signalement, d'un renseignement ou d'un document reçu ainsi que le délai de conservation des documents faits ou obtenus dans le cadre de la prise en charge d'une situation de harcèlement psychologique, lequel doit être d'au moins deux ans.

Non en vigueur

Cette politique fait partie intégrante du programme de prévention ou du plan d'action, selon le cas, visé à l'article 59, 61.2 ou 199 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1).

2002, c. 80, a. 47; 2018, c. 21, a. 34; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 4, a. 18.

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.15, 123.16 et 123.17 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Une personne salariée visée par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard. Le délai visé à l'article 123.7 s'applique à ces recours et les parties sont tenues d'indiquer celui-ci à la convention collective.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa, incluant celles de l'article 123.7, sont réputées faire partie des conditions de travail de toute personne salariée nommée en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régie par une convention collective. Cette personne salariée doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2002, c. 80, a. 47; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 4, a. 19.

SECTION VI

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

1990, c. 73, a. 35.

82. Un employeur doit donner un avis écrit à une personne salariée avant de mettre fin à son contrat de travail ou de la mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si la personne salariée justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines si elle justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines si elle justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines si elle justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à une personne salariée pendant la période où elle a été mise à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver une personne salariée d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

1979, c. 45, a. 82; 1980, c. 5, a. 7; 1990, c. 73, a. 36; 1999, c. 40, a. 196; 2022, c. 22, a. 179.

82.1. L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'une personne salariée:

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° qui a commis une faute grave;
- 4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

1990, c. 73, a. 36; 2022, c. 22, a. 179.

83. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel elle avait droit.

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

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

1979, c. 45, a. 83; 1990, c. 73, a. 36; 2002, c. 80, a. 48; 2022, c. 22, a. 179.

83.1. Dans le cas d'une personne salariée qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de six mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes:

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

La personne salariée visée au premier alinéa n'a pas droit à l'indemnité compensatrice:

- 1° si elle est rappelée au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et si elle travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu dans l'article 82;
- 2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

1990, c. 73, a. 36; 2022, c. 22, a. 179.

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

1990, c. 73, a. 36; 2022, c. 22, a. 179.

84. À l'expiration du contrat de travail, une personne salariée 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 de la personne salariée.

1979, c. 45, a. 84; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION VI.0.1

L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

2002, c. 80, a. 49.

84.0.1. Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 personnes salariées d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

84.0.2. N'est pas considérée comme étant une personne salariée visée par un licenciement collectif une personne salariée:

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° visée à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1);
- 4° qui a commis une faute grave;
- 5° visée à l'article 3.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

84.0.3. La présente section ne s'applique pas:

1° à la mise à pied de personnes salariées pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à six mois;

2° à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes;

3° à l'égard d'un établissement affecté par une grève ou un lock-out au sens du Code du travail (chapitre C-27).

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

84.0.4. Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les délais minimaux suivants:

1° huit semaines, lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100;

2° 12 semaines, lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est au moins égal à 100 et inférieur à 300;

3° 16 semaines, lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est au moins égal à 300.

Un employeur qui donne l'avis prévu au premier alinéa n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article 82.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

84.0.5. En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

2002, c. 80, a. 49.

84.0.6. Un employeur doit transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission et à l'association accréditée représentant les personnes salariées visées par le licenciement. Il doit afficher cet avis dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

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

2002, c. 80, a. 49.

84.0.8. Pendant le délai prévu à l'article 84.0.4, un employeur ne peut modifier le salaire d'une personne salariée visée par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail sans le consentement écrit de cette personne salariée ou de l'association accréditée qui la représente.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

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

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

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

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

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

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

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

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

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

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

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

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

84.0.13. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque personne salariée licenciée une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.

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

L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article 84.0.5 n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

84.0.14. Les indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 ne peuvent être cumulées par une même personne salariée. Celle-ci reçoit, toutefois, la plus élevée des indemnités auxquelles elle a droit.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

84.0.15. Les articles 84.0.9 à 84.0.12 ne s'appliquent pas lorsque le nombre de personnes salariées visées par le licenciement est inférieur à 50.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION VI.1

LA RETRAITE

1982, c. 12, a. 2.

84.1. Une personne salariée a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'elle ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel elle serait mise à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel elle participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui la régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

Toutefois, et sous réserve de l'article 122.1 ce droit n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent de congédier, suspendre ou déplacer cette personne salariée pour une cause juste et suffisante.

1982, c. 12, a. 2; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION VI.2

LE TRAVAIL DES ENFANTS

1997, c. 72, a. 5; 1999, c. 52, a. 11.

84.2. Il est interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral.

1997, c. 72, a. 5; 1999, c. 52, a. 11.

84.3. Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans, sauf dans les cas et aux conditions déterminés par règlement du gouvernement. Dans ces cas, l'employeur doit obtenir le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou du tuteur de celui-ci au moyen du formulaire établi par la Commission.

Sont indiqués sur ce formulaire les principales tâches, le nombre maximal d'heures de travail par semaine et les périodes de disponibilité de l'enfant. Toute modification apportée à l'un ou l'autre de ces éléments doit faire l'objet d'un nouveau consentement écrit.

L'employeur doit conserver tout formulaire de consentement comme s'il s'agissait d'une mention au système d'enregistrement ou au registre visé au paragraphe 3° de l'article 29.

1997, c. 72, a. 5; 1999, c. 52, a. 11; 2023, c. 11, a. 2.

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

Il lui est également interdit de faire effectuer un travail par un tel enfant plus de 17 heures par semaine et plus de 10 heures du lundi au vendredi. Toutefois, ces interdictions ne s'appliquent pas à toute période de plus de sept jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant.

1999, c. 52, a. 11; 2023, c. 11, a. 3.

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

1999, c. 52, a. 11.

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

1999, c. 52, a. 11.

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

1999, c. 52, a. 11.

SECTION VII

DIVERSES AUTRES NORMES DU TRAVAIL

1999, c. 85, a. 1.

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

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

L'employeur ne peut exiger d'une personne salariée qu'elle paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant une personne salariée de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger d'une personne salariée l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

1979, c. 45, a. 85; 1990, c. 73, a. 37; 2002, c. 80, a. 50; 2022, c. 22, a. 179.

85.1. Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement à la personne salariée payée au salaire minimum.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'une personne salariée pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui aurait pour effet que la personne salariée reçoive moins que le salaire minimum.

Un employeur ne peut exiger d'une personne salariée une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

2002, c. 80, a. 51; 2022, c. 22, a. 179.

85.2. Un employeur est tenu de rembourser à la personne salariée les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, la personne salariée doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

2002, c. 80, a. 51; 2022, c. 22, a. 179.

86. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 86; 2002, c. 80, a. 52.

86.1. Une personne salariée a droit au maintien de son statut de personne salariée lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié.

Lorsque la personne salariée est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de personne salariée, elle peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, la personne salariée peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107, ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail.

À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail afin que celui-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut de la personne salariée.

Le Tribunal administratif du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.

2002, c. 80, a. 53; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

87. L'employeur doit remettre à la personne salariée tout document d'information relatif aux normes du travail fourni par la Commission.

Il doit également, sur demande de la Commission et selon ses indications, remettre à la personne salariée, afficher ou diffuser tout document relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit.

1979, c. 45, a. 87; 1990, c. 73, a. 38; 2002, c. 80, a. 54; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION VII.1

DISPARITÉS DE TRAITEMENT

1999, c. 85, a. 2.

87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à une personne salariée visée par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres personnes salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.

Est également interdite une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des personnes salariées effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

1999, c. 85, a. 2; 2002, c. 80, a. 55; 2018, c. 21, a. 35; 2022, c. 22, a. 179.

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

1999, c. 85, a. 2.

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

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

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

2° l'écart entre le salaire appliqué à la personne salariée et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces personnes salariées se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

1999, c. 85, a. 2; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION VIII

LES RÈGLEMENTS

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 personnes salariées qu'il désigne, notamment les cadres, les personnes salariées à commission, les personnes salariées des exploitations forestières, des scieries et des travaux publics, les gardiens, les personnes salariées au pourboire, les personnes salariées visées dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1, les étudiants employés dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs et les stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi.

Le gouvernement peut aussi, le cas échéant, fixer des normes différentes de celles que prévoit la section I du chapitre IV pour les personnes salariées visées au premier alinéa.

1979, c. 45, a. 88; 1990, c. 73, a. 39; 2002, c. 80, a. 56; 2022, c. 22, a. 179.

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 de la personne salariée pour la chambre et la pension;
- 4° la semaine normale de la personne salariée, notamment celle:

- a) *(sous-paragraphe abrogé)*;
 - b) de diverses catégories de gardiens;
 - c) de la personne salariée occupée dans le commerce de l'alimentation au détail;
 - d) de la personne salariée occupée dans les exploitations forestières;
 - e) de la personne salariée occupée dans les scieries;
 - f) de la personne salariée occupée dans les travaux publics;
 - g) de la personne salariée qui travaille dans un endroit isolé, inaccessible par une route carrossable et qu'aucun système régulier de transport ne relie au réseau routier du Québec;
 - h) de diverses catégories de personnes salariées effectuant sur le territoire de la région de la Baie James des travaux réalisés sous la responsabilité de Hydro-Québec, de la Société d'énergie de la Baie James ou de la Société de développement de la Baie James;
 - i) des catégories de personnes salariées visées aux paragraphes 2°, 6° et 7° du premier alinéa de l'article 54;
- 5° *(paragraphe abrogé)*;
- 6° les autres avantages dont une personne salariée peut bénéficier pendant une absence pour l'un des motifs prévus à l'article 79.1 ou pour un congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10, lesquels peuvent varier selon la nature du congé ou, le cas échéant, la durée de celui-ci;
- 6.1° les cas et les conditions dans lesquels un congé parental peut se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption ou d'un projet parental impliquant une grossesse pour autrui, 104 semaines après que l'enfant a été confié à la personne salariée;
- 6.1.1° les autres cas, conditions, délais et la durée suivant lesquels un congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10 peut être fractionné en semaines;
- 6.2° les modalités de transmission de l'avis de licenciement collectif et les renseignements qu'il doit contenir;
- 6.3° le montant de la contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement;
- 7° *(paragraphe abrogé)*;
- 8° *(paragraphe abrogé)*.

1979, c. 45, a. 89; 1980, c. 11, a. 127; 1981, c. 23, a. 56; 1983, c. 15, a. 1; 1990, c. 73, a. 40; 2002, c. 80, a. 57; 2005, c. 13, a. 87; 2007, c. 36, a. 13; 2010, c. 38, a. 8; 2018, c. 21, a. 36; 2023, c. 13, a. 62.

89.1. Le gouvernement peut, par règlement, après consultation de la Commission, déterminer les cas et les conditions selon lesquels les interdictions prévues au premier alinéa de l'article 84.3 et à l'article 84.6 ne sont pas applicables.

Il peut aussi, de la même manière, déterminer les cas, circonstances, périodes ou conditions où l'obligation prévue à l'article 84.7 n'est pas applicable.

1997, c. 72, a. 6; 1999, c. 52, a. 12; 2023, c. 11, a. 4.

90. Le gouvernement peut, par règlement, soustraire de l'application totale ou partielle de la présente loi et des règlements certains établissements ou catégories d'établissements à vocation de rééducation physique, mentale ou sociale et, le cas échéant, fixer des normes du travail qui sont applicables aux personnes qui y travaillent.

1979, c. 45, a. 90; 1990, c. 73, a. 41; 2002, c. 80, a. 58.

90.1. Le gouvernement peut, par règlement, soustraire de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 certaines catégories de personnes salariées ou d'employeurs.

Un règlement adopté en vertu du premier alinéa peut l'être pour avoir effet à une date d'au plus six mois antérieure à celle de son adoption.

1982, c. 12, a. 3; 2022, c. 22, a. 179.

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

Elles peuvent aussi varier suivant que la personne salariée réside ou non chez son employeur.

1979, c. 45, a. 91; 1980, c. 5, a. 8; 1981, c. 23, a. 57; 1990, c. 73, a. 42; 2022, c. 22, a. 179.

92. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 92; 1997, c. 72, a. 7.

SECTION VIII.1

NORMES DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

1999, c. 57, a. 3.

92.1. Le gouvernement peut fixer, par règlement, après consultation des associations de personnes salariées et des associations d'employeurs les plus représentatives de l'industrie du vêtement, pour l'ensemble des employeurs et des personnes salariées de l'industrie du vêtement qui, n'eût été de l'expiration de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2, seraient visés par l'un de ceux-ci, des normes du travail portant sur les matières suivantes:

- 1° le salaire minimum qui peut être établi au temps, au rendement ou sur une autre base;
- 2° la semaine normale de travail;
- 3° les jours fériés, chômés et payés et l'indemnité afférente à ces jours, qui peut être établie au rendement ou sur une autre base;
- 4° la durée du congé annuel de la personne salariée, établie en fonction de son service continu chez le même employeur, le fractionnement d'un tel congé et l'indemnité qui est afférente au congé;
- 5° la durée de la période de repas, avec ou sans salaire;
- 6° le nombre de jours d'absence de la personne salariée, avec ou sans salaire, en raison des événements familiaux visés aux articles 80 et 80.1.

Ce règlement peut aussi comporter toute disposition analogue à celles qui figurent, au regard d'une matière qu'il vise, dans les sections I à V.1 du chapitre IV.

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

1999, c. 57, a. 3; 2001, c. 47, a. 1; 2022, c. 22, a. 179.

92.2. *(Abrogé).*

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

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

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

92.4. *(Abrogé).*

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

SECTION VIII.2

LE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

2018, c. 21, a. 37.

§ 1. — *Agences de placement et agences de recrutement*

2018, c. 21, a. 37.

92.5. Nul ne peut exploiter une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, s'il n'est titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.

2018, c. 21, a. 37.

92.6. Une entreprise cliente ne peut retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.

La Commission met à la disposition du public une liste des titulaires de ces permis qu'elle dresse et tient à jour.

2018, c. 21, a. 37.

92.7. Le gouvernement peut, par règlement:

1° définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, une entreprise cliente et un travailleur étranger temporaire;

2° établir des catégories de permis et déterminer, relativement à ces catégories, les activités qui peuvent être exercées par une agence;

3° déterminer toute condition de validité d'un permis ainsi que toute restriction ou interdiction relative à sa délivrance ou à son maintien;

4° prévoir les mesures administratives applicables au titulaire de permis en cas de défaut de respecter les obligations prévues par la présente loi ou par l'un de ses règlements;

5° déterminer les obligations qui incombent à une agence de placement de personnel ou de recrutement de travailleurs étrangers temporaires et celles qui incombent à l'entreprise cliente lorsqu'elle retient les services d'une telle agence;

6° prévoir toute autre mesure visant à assurer la protection des droits des personnes salariées concernées par la présente section.

2018, c. 21, a. 37; 2022, c. 22, a. 179; 2023, c. 24, a. 172.

92.7.1. Une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires doit, pour obtenir un permis ou le maintenir, détenir une attestation valide délivrée par l'Agence du revenu du Québec.

Cette attestation démontre que l'agence n'est pas en défaut d'avoir produit les déclarations et les rapports qu'elle devait produire en vertu des lois fiscales et qu'elle n'a pas de compte payable en souffrance à l'endroit du ministre du Revenu, notamment lorsque son recouvrement a été légalement suspendu ou lorsque des dispositions ont été convenues pour en assurer le paiement et qu'elle n'est pas en défaut à cet égard.

L'attestation est valide jusqu'à la fin de la période de trois mois qui suit le mois au cours duquel elle a été délivrée.

Une demande de délivrance d'une attestation doit être faite de la manière prévue à l'article 1079.8.19 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).

2021, c. 15, a. 6; 2023, c. 24, a. 173.

92.7.2. L'Agence du revenu du Québec transmet à la Commission tout renseignement nécessaire à l'application de la présente sous-section.

2021, c. 15, a. 6.

92.8. Une agence dont le permis est refusé, suspendu ou révoqué ou qui se voit imposer une mesure administrative en vertu du paragraphe 4° de l'article 92.7 peut contester la décision de la Commission devant le Tribunal administratif du travail dans les 30 jours de sa notification.

2018, c. 21, a. 37; 2023, c. 24, a. 174.

§ 2. — *Obligations de l'employeur d'un travailleur étranger temporaire*

2018, c. 21, a. 37.

92.9. L'employeur qui embauche un travailleur étranger temporaire doit informer sans délai la Commission de la date d'arrivée du travailleur, de la durée de son contrat et, si la date de son départ ne coïncide pas avec la fin de son contrat, de la date et des raisons de son départ.

L'employeur doit de plus consigner ces informations dans le système d'enregistrement ou le registre qu'il tient conformément au règlement pris en application de l'article 29.

2018, c. 21, a. 37.

92.10. Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur.

2018, c. 21, a. 37.

92.11. Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant.

2018, c. 21, a. 37.

92.12. Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.

2018, c. 21, a. 37.

SECTION IX

L'EFFET DES NORMES DU TRAVAIL

93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

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

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

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

1979, c. 45, a. 94; 1980, c. 5, a. 9; 2022, c. 22, a. 179.

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.

L'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, recourt aux services d'une personne salariée sont solidairement responsables des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou par les règlements.

1979, c. 45, a. 95; 1994, c. 46, a. 8; 2018, c. 21, a. 38; 2022, c. 22, a. 179.

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

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

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

1979, c. 45, a. 97.

CHAPITRE IV.1

DISPOSITION PARTICULIÈRE APPLICABLE AUX SITUATIONS DE VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

2024, c. 4, a. 20.

97.1. Afin d'assurer la protection de toute personne en milieu de travail, une disposition d'une convention ou d'un décret ne peut avoir pour effet d'empêcher un employeur, lorsqu'il impose une mesure disciplinaire à une personne salariée en raison d'une inconduite relative à de la violence physique ou psychologique, incluant la violence à caractère sexuel au sens de l'article 1 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (chapitre S-2.1), de tenir compte d'une mesure disciplinaire qui a précédemment été imposée à cette personne en raison d'une inconduite relative à l'une de ces formes de violence.

2024, c. 4, a. 20.

CHAPITRE V

LES RECOURS

SECTION I

LES RECOURS CIVILS

98. Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à une personne salariée le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de cette personne salariée, réclamer de cet employeur le salaire impayé.

1979, c. 45, a. 98; 1990, c. 73, a. 43; 2022, c. 22, a. 179.

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 de la personne salariée et de ses pourboires déclarés et attribués en vertu des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).

1979, c. 45, a. 99; 1983, c. 43, a. 12; 2002, c. 80, a. 60; 2022, c. 22, a. 179.

100. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 100; 1990, c. 73, a. 44.

101. Tout règlement d'une réclamation entre un employeur et une personne salariée qui comporte une réduction du montant réclamé est nul de nullité absolue.

1979, c. 45, a. 101; 1999, c. 40, a. 196; 2022, c. 22, a. 179.

102. Sous réserve des articles 123 et 123.1, une personne salariée qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'une personne salariée qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des personnes salariées.

Si une personne salariée est assujettie à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, sauf lorsque la plainte porte sur une condition de travail interdite par l'article 87.1; dans ce dernier cas, le plaignant doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

1979, c. 45, a. 102; 1982, c. 12, a. 4; 1990, c. 73, a. 45; 1999, c. 85, a. 3; 2022, c. 22, a. 175.

103. La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité de la personne salariée concernée par une plainte, sauf si cette dernière y consent.

1979, c. 45, a. 103; 1990, c. 73, a. 46; 2022, c. 22, a. 179.

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

1979, c. 45, a. 104.

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

1979, c. 45, a. 105.

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

1979, c. 45, a. 106.

107. Lorsque la Commission refuse de poursuivre une enquête aux termes de l'article 106 ou lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée, elle avise le plaignant de sa décision par poste recommandée, lui en donne les motifs et l'informe de son droit de demander une révision de cette décision.

1979, c. 45, a. 107; 1990, c. 73, a. 47; 1992, c. 26, a. 11; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

107.1. Le plaignant peut, par écrit, demander une révision de la décision visée à l'article 107 dans les 30 jours de sa réception.

La Commission doit rendre une décision finale, par poste recommandée, dans les 30 jours de la réception de la demande du plaignant.

1990, c. 73, a. 48; 1992, c. 26, a. 12; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

108. La Commission ou une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin, est investie, aux fins d'une enquête visée dans les articles 104 et 105 des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf celui d'imposer l'emprisonnement.

La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à enquêter sur une question relative à la présente loi ou à un règlement. Cette personne doit, sur demande, produire un certificat signé par le président attestant sa qualité.

1979, c. 45, a. 108.

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.

1979, c. 45, a. 109.

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 photocopié. Une copie ou photocopie de

ce document certifié conforme à l'original par le président ou cette personne est admissible en preuve et a la même force probante que l'original.

1979, c. 45, a. 110.

111. Lorsque, à la suite d'une enquête, la Commission est d'avis qu'une somme d'argent est due à une personne salariée, conformément à la présente loi ou aux règlements, elle met l'employeur en demeure par écrit de payer cette somme à la Commission dans les 20 jours de l'envoi de cette mise en demeure.

La Commission envoie en même temps à la personne salariée un avis indiquant le montant réclamé en sa faveur.

1979, c. 45, a. 111; 1990, c. 73, a. 49; 1992, c. 26, a. 13; 2008, c. 30, a. 6; 2022, c. 22, a. 179.

Non en vigueur

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 à la personne salariée dans la mesure prévue par le paragraphe 6° de l'article 39.

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

1979, c. 45, a. 112; 2022, c. 22, a. 179.

113. La Commission peut exercer pour le compte d'une personne salariée l'action appropriée à l'expiration du délai prévu par l'article 111.

Elle peut aussi exercer à l'encontre des administrateurs d'une personne morale les recours que peut exercer une personne salariée envers eux.

1979, c. 45, a. 113; 1990, c. 73, a. 50; 1992, c. 26, a. 14; 2022, c. 22, a. 179.

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.

La somme due à la personne salariée porte intérêt, à compter de l'envoi de la mise en demeure visée dans l'article 111, au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002).

1979, c. 45, a. 114; 1990, c. 73, a. 51; 2008, c. 30, a. 7; 2010, c. 31, a. 175; 2022, c. 22, a. 179.

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.

Cette prescription ne court qu'à partir du premier mai suivant la date d'exécution du travail quant aux personnes salariées occupées dans les exploitations forestières.

1979, c. 45, a. 115; 2022, c. 22, a. 179.

116. Un avis d'enquête de la Commission, expédié à l'employeur par poste recommandée, suspend la prescription à l'égard de toutes ses personnes salariées pour six mois à compter de sa mise à la poste.

1979, c. 45, a. 116; 1990, c. 73, a. 52; 1992, c. 26, a. 15; N.I. 2016-01-01 (NCPC); 2022, c. 22, a. 179.

117. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 117; 1994, c. 46, a. 9.

118. Au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire ou dans le système d'enregistrement ou au cas de remise clandestine ou de toute autre fraude, la prescription ne court à l'encontre des recours de la Commission qu'à compter de la date où cette dernière a connu la fraude.

1979, c. 45, a. 118.

119. Les recours de plusieurs personnes salariées contre un même employeur ou les administrateurs d'une même personne morale peuvent être cumulés dans une seule demande, qu'elle soit formulée par une personne salariée ou par la Commission, et le total réclamé détermine la compétence du tribunal tant en première instance qu'en appel.

1979, c. 45, a. 119; 1992, c. 26, a. 16; 2022, c. 22, a. 179.

119.1. Toute poursuite intentée devant les tribunaux civils, en vertu de la présente loi, constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence.

1990, c. 73, a. 53.

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 la personne salariée elle-même.

1979, c. 45, a. 120; 2022, c. 22, a. 179.

121. Sous réserve de l'article 112 et du premier alinéa de l'article 114, la Commission remet à la personne salariée le montant perçu en exerçant son recours.

La Commission doit toutefois, sur demande du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, déduire de ce montant celui remboursable en vertu de l'article 90 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1). La Commission remet le montant ainsi déduit au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1979, c. 45, a. 121; 1988, c. 51, a. 120; 1992, c. 44, a. 81; 1994, c. 12, a. 50; 1997, c. 63, a. 128; 1998, c. 36, a. 184; 2001, c. 44, a. 30; 2005, c. 15, a. 165; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION I.1

RECOURS À L'ENCONTRE DE CERTAINES DISPARITÉS DE TRAITEMENT

2018, c. 21, a. 39.

121.1. La personne salariée qui croit avoir été victime d'une distinction visée au troisième alinéa de l'article 87.1 peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte doit être déposée dans les 12 mois de la connaissance de la distinction par la personne salariée. Elle peut aussi être adressée, pour le compte de la personne salariée qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des personnes salariées.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé à la plaignante.

2018, c. 21, a. 39; 2022, c. 22, a. 179.

121.2. Si une personne salariée est assujettie à une convention collective ou à un décret, la plaignante doit alors démontrer à la Commission qu'elle n'a pas utilisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret ou que, les ayant utilisés, elle s'en est désistée avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

2018, c. 21, a. 39; 2022, c. 22, a. 179.

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

Les articles 103 à 110 et 123.3 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2018, c. 21, a. 39.

121.4. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, la personne salariée ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit de la personne salariée, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail.

2018, c. 21, a. 39; 2022, c. 22, a. 179.

121.5. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

2018, c. 21, a. 39.

121.6. La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter une personne salariée devant le Tribunal administratif du travail.

2018, c. 21, a. 39; 2022, c. 22, a. 179.

121.7. Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27), s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

2018, c. 21, a. 39.

121.8. Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été victime d'une distinction interdite, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment:

1° ordonner de faire cesser la distinction;

2° ordonner l'adhésion d'une personne salariée à un régime de retraite ou lui rendre applicables d'autres avantages sociaux;

3° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour compenser la perte résultant de la distinction.

2018, c. 21, a. 39; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION II

RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE

1990, c. 73, a. 54.

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:

1° à cause de l'exercice par cette personne salariée d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement;

1.1° en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur;

2° pour le motif que cette personne salariée a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'elle a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

2.1° pour le motif que la personne salariée lui a fait un signalement concernant une conduite de harcèlement psychologique commise envers une autre personne ou a collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte portant sur une telle conduite;

3° pour la raison qu'une saisie en mains tierces a été pratiquée à l'égard de la personne salariée ou peut l'être;

3.1° pour le motif que la personne salariée est un débiteur alimentaire assujéti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2);

4° pour la raison qu'une personne salariée est enceinte;

5° dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement;

6° pour le motif que la personne salariée a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un membre de la famille au sens de l'article 79.6.1 ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, bien qu'elle ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations;

7° en raison d'une dénonciation faite par une personne salariée d'un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption (chapitre L-6.1), d'un manquement à une loi visée à l'article 7 de la Loi sur l'encadrement du secteur financier (chapitre E-6.1) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte ou un tel manquement;

8° en raison de l'exercice par cette personne salariée d'un droit qui lui résulte de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (chapitre R-17.0.1);

9° dans le but d'éluder l'application de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite;

10° en raison d'une communication faite par une personne salariée à l'inspecteur général de la Ville de Montréal ou de sa collaboration à une inspection menée par ce dernier en application des dispositions de la section VI.0.1 du chapitre II de la Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec (chapitre C-11.4);

11° en raison de la divulgation d'un acte répréhensible faite de bonne foi par la personne salariée ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête portant sur un tel acte, conformément à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (chapitre D-11.1) ou au chapitre VII.2 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (chapitre S-4.1.1);

12° en raison d'un signalement fait par une personne salariée ou de sa collaboration à l'examen d'un signalement ou d'une plainte en application des dispositions de la Loi visant à lutter contre la maltraitance envers les aînés et toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité (chapitre L-6.3);

13° pour le motif que la personne salariée a transmis au syndic d'un ordre professionnel une information selon laquelle un professionnel a commis une infraction visée à l'article 116 du Code des professions (chapitre C-26);

14° en raison d'une communication de renseignements faite de bonne foi par cette personne salariée en vertu de l'article 56 de la Loi sur l'Autorité des marchés publics (chapitre A-33.2.1) ou de sa collaboration à une vérification ou à une enquête menée en raison d'une telle communication;

15° en raison d'une communication de renseignements faite de bonne foi par cette personne salariée en vertu de l'article 20 de la Loi sur l'éthique et la déontologie en matière municipale (chapitre E-15.1.0.1) ou de sa collaboration à une recherche de renseignements ou à une enquête menée par la Commission municipale du Québec en application de la section I du chapitre III de cette loi;

16° pour le motif que la personne salariée a de bonne foi communiqué à la Commission de la construction du Québec un renseignement visé à l'article 123.6 de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) ou collaboré à une enquête, à une vérification ou à un contrôle mené en raison d'une telle communication;

17° pour le motif que la personne salariée a de bonne foi communiqué à la Régie du bâtiment du Québec un renseignement en vertu de l'article 129.2.1 de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1) ou collaboré à une enquête, à une vérification ou à un contrôle mené en raison d'une telle communication;

18° pour le motif que la personne salariée a été assignée comme candidat juré en vertu de la Loi sur les jurés (chapitre J-2) ou qu'elle a agi comme juré;

19° pour le motif que la personne salariée a été citée à comparaître ou qu'elle a agi comme témoin devant un tribunal judiciaire;

20° pour le motif que le salarié a effectué un signalement, formulé une plainte, collaboré au traitement d'un signalement ou d'une plainte ou accompagné une personne qui a effectué un signalement ou formulé une plainte en vertu de la Loi sur le protecteur national de l'élève (chapitre P-32.01);

21° en raison de la formulation d'une plainte, de la communication de renseignements ou de sa collaboration à une inspection ou une enquête en vertu du chapitre VII.3 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance.

Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une personne salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La personne salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

1979, c. 45, a. 122; 1980, c. 5, a. 10; 1982, c. 12, a. 5; 1990, c. 73, a. 55; 1995, c. 18, a. 95; 2002, c. 80, a. 61; 2011, c. 17, a. 56; 2014, c. 3, a. 3; 2013, c. 26, a. 134; N.I. 2014-07-01; N.I. 2016-01-01 (NCPC); 2016, c. 34, a. 44; 2017, c. 10, a. 28; 2017, c. 11, a. 148; 2018, c. 21, a. 40; 2018, c. 23, a. 779; 2018, c. 12, a. 2; N.I. 2018-06-30; 2018, c. 23, a. 811; 2018, c. 13, a. 41; 2018, c. 8, a. 194; 2017, c. 27, a. 202; 2020, c. 12, a. 156; 2022, c. 22, a. 176; 2022, c. 17, a. 94; 2024, c. 4, a. 21; 2024, c. 6, a. 33.

122.1. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite une personne salariée, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour le motif qu'elle a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel elle serait mise à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de

retraite auquel elle participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui la régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

1982, c. 12, a. 6; 2002, c. 80, a. 62; 2022, c. 22, a. 179.

122.2. *(Abrogé).*

1990, c. 73, a. 56; 2002, c. 80, a. 63.

123. Une personne salariée qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont elle se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé à la plaignante.

1979, c. 45, a. 123; 1990, c. 73, a. 57; 2001, c. 26, a. 140; 2002, c. 80, a. 64; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

123.1. L'article 123 s'applique à une personne salariée qui croit avoir été congédiée, suspendue ou mise à la retraite pour le motif énoncé à l'article 122.1.

Cependant, le délai pour soumettre une telle plainte est alors porté à 90 jours.

1982, c. 12, a. 7; 2001, c. 26, a. 141; 2002, c. 80, a. 65; 2022, c. 22, a. 179.

123.2. La présomption qui résulte de l'application du deuxième alinéa de l'article 123.4 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail de la personne salariée à la fin d'un congé prévu à l'article 81.2, 81.4 ou 81.10.

1990, c. 73, a. 58; 2002, c. 80, a. 66; 2022, c. 22, a. 177.

123.3. La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

La personne nommée en vertu du premier alinéa peut mettre fin à la médiation si elle estime, compte tenu des circonstances, que son intervention n'est pas utile ou indiquée; elle en avise alors par écrit les parties.

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

1990, c. 73, a. 58; 1992, c. 61, a. 416; 2024, c. 4, a. 22.

123.4. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, cette dernière défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail.

Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) et de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par une personne salariée d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

Le Tribunal administratif du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de l'employeur.

2002, c. 80, a. 67; 2015, c. 15, a. 180 et 237; 2022, c. 22, a. 179.

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

2002, c. 80, a. 67; 2022, c. 22, a. 179.

SECTION II.1

RECOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

2002, c. 80, a. 68.

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

Avec le consentement de la personne salariée, la Commission transmet à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice à la personne salariée.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 41; 2022, c. 22, a. 179.

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 42.

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

Les articles 103 à 110 et 123.3 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 43.

123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, la personne salariée ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit de la personne salariée, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande de la personne salariée, l'assister et la conseiller pendant la médiation.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent à la médiation prévue au premier alinéa.

2002, c. 80, a. 68; 2018, c. 21, a. 44; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 4, a. 23.

123.11. Si la personne salariée est encore liée à l'employeur par un contrat de travail, elle est réputée au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68; 2022, c. 22, a. 179.

123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai au Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237.

123.13. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter une personne salariée devant le Tribunal administratif du travail.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

123.14. Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27), s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 181.

123.15. Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;
- 2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts moraux;
- 4.1° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs;
- 5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237; 2018, c. 21, a. 45; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 4, a. 24.

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

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

2002, c. 80, a. 68; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

123.17. Lorsqu'un règlement intervient à la suite d'une plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique, les parties concernées par cette plainte s'engagent à préserver la confidentialité de ce qui a été dit, écrit ou fait dans le cours du processus de ce règlement. Les parties peuvent toutefois, par entente écrite, convenir de la levée de cette obligation de confidentialité, auquel cas elles doivent y préciser les éléments qui en font l'objet et y indiquer le moment où elle prend effet.

2024, c. 4, a. 25.

SECTION III

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

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

Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail ne peut être opposé au plaignant.

1979, c. 45, a. 124; 1990, c. 73, a. 59; 2001, c. 26, a. 142; 2002, c. 80, a. 69; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 178.

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

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement de la personne salariée. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit à la personne salariée.

1979, c. 45, a. 125; 1990, c. 73, a. 60; 2001, c. 26, a. 143; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 4, a. 26.

126. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, cette dernière défère sans délai la plainte au Tribunal administratif du travail.

1979, c. 45, a. 126; 1983, c. 22, a. 104; 1990, c. 73, a. 61; 2001, c. 26, a. 144; 2002, c. 80, a. 70; 2015, c. 15, a. 237.

126.1. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter une personne salariée qui ne fait pas partie d'un groupe de personnes salariées visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

1997, c. 2, a. 2; 2001, c. 26, a. 145; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

127. Les dispositions de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1) relatives au Tribunal administratif du travail, à ses membres, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 du Code du travail (chapitre C-27), s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

1979, c. 45, a. 127; 1990, c. 73, a. 61; 2001, c. 26, a. 146; 2015, c. 15, a. 182.

128. Si le Tribunal administratif du travail juge que la personne salariée a été congédiée sans cause juste et suffisante, il peut:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;

2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle n'avait pas été congédiée;

3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Cependant dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, le Tribunal administratif du travail ne peut qu'ordonner le paiement à la personne salariée d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement.

1979, c. 45, a. 128; 1981, c. 23, a. 58; 1990, c. 73, a. 62; 2001, c. 26, a. 147; 2002, c. 80, a. 71; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

129. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 129; 1990, c. 73, a. 63; 2001, c. 26, a. 148.

130. La décision du Tribunal administratif du travail en vertu de la présente section est sans appel. Elle lie l'employeur et la personne salariée.

1979, c. 45, a. 130; 1990, c. 73, a. 64; 2001, c. 26, a. 149; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179.

131. Le Tribunal administratif du travail transmet sans délai à la Commission une copie conforme de sa décision.

1979, c. 45, a. 131; 1990, c. 73, a. 64; 2001, c. 26, a. 150; 2015, c. 15, a. 237.

132. *(Remplacé).*

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

133. *(Remplacé).*

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

134. *(Remplacé).*

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

135. *(Remplacé).*

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

CHAPITRE VI

Abrogé, 2002, c. 80, a. 72

2002, c. 80, a. 72.

136. *(Abrogé).*

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

137. *(Abrogé).*

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

138. (Abrogé).

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

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PÉNALES

1992, c. 61, a. 417.

139. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, l'employeur qui:

- 1° sciemment, détruit, altère ou falsifie
 - a) un registre;
 - b) le système d'enregistrement; ou
 - c) un document ayant trait à l'application de la présente loi ou d'un règlement.
- 2° omet, néglige ou refuse de tenir un document visé au paragraphe 1°.

1979, c. 45, a. 139; 1986, c. 58, a. 65; 1990, c. 4, a. 609; 1991, c. 33, a. 87; 1997, c. 85, a. 367.

140. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, quiconque:

- 1° entrave de quelque façon que ce soit, l'action de la Commission ou d'une personne autorisée par elle, dans l'exercice de ses fonctions;
- 2° la trompe par réticence ou fausse déclaration;
- 3° refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi;
- 4° cache un document ou un bien qui a rapport à une enquête;
- 5° est partie à une convention ayant pour objet de stipuler une condition de travail inférieure à une norme du travail adoptée en vertu de la présente loi ou des règlements; ou
- 6° contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement à l'exception des articles 81.19, 81.20, 84.2 à 84.7, 92.5 et 92.6 et des paragraphes 7°, 10°, 11° et 13° à 20° du premier alinéa de l'article 122.

1979, c. 45, a. 140; 1986, c. 58, a. 66; 1990, c. 4, a. 610; 1991, c. 33, a. 88; 1997, c. 85, a. 368; 2011, c. 17, a. 57; 2014, c. 3, a. 4; N.I. 2014-07-01; 2016, c. 34, a. 45; 2017, c. 11, a. 149; 2018, c. 12, a. 3; N.I. 2018-06-30; 2018, c. 13, a. 42; 2018, c. 8, a. 195; 2017, c. 27, a. 203; 2020, c. 12, a. 157; 2023, c. 11, a. 5; 2022, c. 17, a. 95; 2024, c. 4, a. 27.

140.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 12 000 \$, quiconque contrevient à l'une ou l'autre des dispositions des articles 81.19, 81.20, 84.2 à 84.7, 92.5 et 92.6.

2018, c. 21, a. 47; 2023, c. 11, a. 6; 2024, c. 4, a. 28.

141. Quiconque tente de commettre une infraction visée dans les articles 139 à 140.1, aide ou incite une autre personne à commettre une infraction à la présente loi ou à un règlement commet une infraction et est passible des peines prévues pour une telle infraction.

1979, c. 45, a. 141; 2018, c. 21, a. 48.

141.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard l'employeur qui ne donne pas l'avis requis par l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante.

Les amendes perçues en application du premier alinéa sont portées au crédit du Fonds de développement du marché du travail institué en vertu de l'article 58 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M-15.001).

2002, c. 80, a. 73; 2007, c. 3, a. 69; 2011, c. 18, a. 260.

142. Lorsqu'une personne morale, un représentant, mandataire ou employé de celle-ci ou d'une société de personnes ou d'une association non personnalisée commet une infraction à la présente loi ou à ses règlements, l'administrateur ou le dirigeant de la personne morale, société ou association est présumé avoir commis lui-même cette infraction, à moins qu'il n'établisse qu'il a fait preuve de diligence raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration.

Pour l'application du présent article, dans le cas d'une société de personnes, tous les associés, à l'exception des commanditaires, sont présumés être les administrateurs de la société en l'absence de toute preuve contraire désignant l'un ou plusieurs d'entre eux ou un tiers pour gérer les affaires de la société.

1979, c. 45, a. 142; 1999, c. 40, a. 196; 2018, c. 21, a. 49.

143. *(Abrogé).*

1979, c. 45, a. 143; 1990, c. 4, a. 611; 1992, c. 61, a. 418.

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

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

145. *(Abrogé).*

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

145.1. Une poursuite pénale pour une infraction à une disposition de la présente loi peut être intentée par la Commission.

2015, c. 15, a. 183.

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

1979, c. 45, a. 146.

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

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

CHAPITRE VIII

LES DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

148. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 148.

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

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

150. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 150.

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

1979, c. 45, a. 151.

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

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

1979, c. 45, a. 152.

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

1979, c. 45, a. 153.

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

1979, c. 45, a. 154.

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

1979, c. 45, a. 155.

156. Malgré l'article 8, un commissaire de la Commission du salaire minimum qui devient membre à temps partiel de la Commission des normes du travail peut, en donnant un avis à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, continuer à contribuer au régime de retraite qui lui est applicable sur la base du traitement qu'il recevrait, s'il exerçait ses fonctions à temps complet.

1979, c. 45, a. 156; 1983, c. 24, a. 88.

157. Sauf en ce qui concerne le salaire minimum et le congé de maternité qui s'appliquent à compter du 16 avril 1980, une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail (chapitre C-27) le 16 avril 1980, continue d'avoir effet jusqu'à la date de son expiration, même si elle ne contient pas l'une ou l'autre des normes du travail adoptées en vertu de la présente loi ou si l'une de ses dispositions contrevient à l'une de ces normes.

Il en va de même d'une convention collective négociée suivant le Code du travail et qui est signée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent le 16 avril 1980 et d'un décret dont l'adoption, la prolongation ou le renouvellement survient dans les mêmes délais.

Le premier alinéa s'applique, en l'adaptant, à un décret en vigueur le 16 avril 1980, jusqu'à la date de son expiration, de sa prolongation ou de son renouvellement.

1979, c. 45, a. 157; 1980, c. 5, a. 11.

158. La présente loi s'applique au salarié qui exerce des fonctions qui n'étaient pas assujetties à une ordonnance adoptée en vertu de la Loi sur le salaire minimum (chapitre S-1), à compter de l'entrée en vigueur d'un règlement adopté en vertu du deuxième alinéa de l'article 88 et du paragraphe 4° de l'article 89 qui le concerne.

Cependant, les dispositions relatives au congé de maternité s'appliquent à compter du 16 avril 1980.

1979, c. 45, a. 158.

158.1. Le gouvernement peut établir, par règlement, des conditions minimales de travail portant sur les matières énumérées à l'article 92.1 et applicables, jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement pris en vertu de cet article mais pour une période n'excédant pas 42 mois à compter du 1^{er} juillet 2000, aux salariés qui exécutent des travaux qui, s'ils avaient été exécutés avant cette date, auraient été compris dans les champs d'application de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2. Les conditions minimales de travail portant sur les matières énumérées aux paragraphes 1°, 2° et 4° du premier alinéa de l'article 92.1 peuvent varier selon les facteurs prévus à l'un ou l'autre de ces décrets pour ces matières. En outre, les heures de la semaine normale de travail peuvent être réparties selon les modalités prévues à l'un ou l'autre de ces décrets.

Le gouvernement peut également prévoir, par règlement, toute disposition qu'il juge opportune afin de favoriser l'harmonisation des conditions minimales de travail applicables à ces salariés lorsque celles-ci varient d'un décret à l'autre, notamment la variation de la durée de l'année de référence prévue à l'article 66, ainsi que toute disposition analogue à celles qui figurent, au regard d'une matière visée par ce règlement, dans les sections I à V.1 du chapitre IV.

Pour l'application de la présente loi, ces conditions minimales de travail sont réputées des normes du travail et les articles 63 à 66, 71.1, 73, 75 à 77 et 80.2 doivent se lire, compte tenu des adaptations nécessaires, en tenant compte des dispositions édictées en application des premier et deuxième alinéas.

1999, c. 57, a. 4; 2001, c. 47, a. 5.

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

1999, c. 57, a. 4.

158.3. Sous réserve du paragraphe 2° de l'article 3 et sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, les dispositions de la présente loi s'appliquent à l'égard d'un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou

d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, à compter du 1^{er} juin 2004.

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

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

2002, c. 80, a. 74.

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

1979, c. 45, a. 159.

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

1979, c. 45, a. 160.

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

1979, c. 45, a. 161.

162. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 162.

163. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 163.

164. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 164.

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

1979, c. 45, a. 165.

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

1979, c. 45, a. 166.

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

1979, c. 45, a. 167.

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

1979, c. 45, a. 168.

169. Le gouvernement peut autoriser le ministre des Finances à verser ou à avancer à la Commission les sommes requises pour le paiement des traitements, allocations et indemnités ou avantages sociaux du secrétaire de la Commission, de ses membres et de son personnel et des autres dépenses nécessaires à

l'application de la présente loi. La Commission doit, pour rembourser ces sommes, faire remise au ministre des Finances à même ses revenus.

1979, c. 45, a. 169.

169.1. Le ministre doit, tous les sept ans, faire rapport au gouvernement sur l'application de la présente loi.

Ce rapport est déposé par le ministre dans les 30 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale étudie ce rapport.

2018, c. 21, a. 50.

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

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



Le ministre des Finances exerce les fonctions du ministre du Revenu prévues à la présente loi. Décret 1689-2022 du 26 octobre 2022, (2022) 154 G.O. 2, 6581.

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

1980, c. 5, a. 14.

171. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 171.

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

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

ANNEXE I

(Abrogée).

1979, c. 45, annexe I; 1982, c. 8, a. 38; 1982, c. 9, a. 38; 1986, c. 81, a. 1; 1990, c. 73, a. 65.

ANNEXES ABROGATIVES

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), le chapitre 45 des lois de 1979, tel qu'en vigueur le 1^{er} novembre 1980, à l'exception des articles 150 et 171, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur du chapitre N-1.1 des Lois refondues.

Conformément à l'article 17 de la Loi sur la refonte des lois et des règlements (chapitre R-3), l'article 75 du chapitre 45 des lois de 1979, tel qu'en vigueur le 31 décembre 1981, est abrogé à compter de l'entrée en vigueur de la mise à jour au 31 décembre 1981 du chapitre N-1.1 des Lois refondues.

