La Loi sur les normes du travail, Chapitre N-1.1

Chapitre I - Définitions (Art.1)

Article 1

Interprétation

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 instituée en vertu de l'article 4;

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;**

Interprétation

Les « conjoints » sont :

a. ceux qui sont mariés ou unis civilement et qui cohabitent ;
b. deux personnes qui ne sont pas mariées et qui sont les père ou mère d'un même enfant. Dans ce cas, aucune période précise de cohabitation n'est exigée ; elles doivent simplement vivre maritalement pour être considérées comme « conjoints » ;
c. deux personnes qui cohabitent depuis au moins un an, sans égard au fait qu'elles aient ou non des enfants. Pour la notion de cohabitation, voir l'interprétation du dernier alinéa de l'article 1.

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;

Interprétation

On ne trouve dans la loi aucune obligation de recourir à une entente écrite pour établir ou fixer les conditions de travail d'un salarié. Par conséquent, la convention dont il est ici question peut aussi être verbale ou même tacite.

Jurisprudence

Convention

Fri Information Services Ltd. c. Larouche, [1982] C.S. 742. Appel rejeté (C.A., 1983-09-23), 500-09-001145-820

Le tribunal précise que la convention de travail repose sur un élément principal : le lien contractuel entre les parties, soit l'employeur et le salarié.

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;

Interprétation

Il s'agit ici d'un salarié employé par une personne physique, ce qui exclut tous les salariés employés par des personnes morales (corporation, société par actions, etc.) même si les fonctions de ces derniers peuvent s'apparenter à celles d'un domestique ; ces employés sont alors des salariés au sens de la Loi sur les normes du travail (LNT) sans posséder le statut de domestique.

Le domestique est celui qui effectue des travaux ménagers dans un logement pour une personne physique, et ce, même si, en plus d'effectuer des travaux ménagers, il assume la garde ou prend soin dans ce logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée. Dans ce dernier cas, le salarié doit effectuer des travaux ménagers qui ne sont pas directement liés aux besoins immédiats de la personne gardée pour être considéré comme un domestique au sens de la loi.

L'expression « prendre soin » signifie apporter à une personne toute l'attention requise et faire les gestes nécessaires pour assurer sa sécurité et son bien-être en général.

Les besoins immédiats d'une personne dépendent de l'état de cette personne ; ils varient donc d'une personne à l'autre. Ainsi, la lessive des vêtements d'un enfant en bas âge constitue un travail ménager lié aux « besoins immédiats » de cet enfant.

Il ne faut pas confondre la définition de « domestique » avec celle de « gardien ou gardienne de personnes » précisée à l'exclusion du paragraphe 2° de l'article 3 LNT.

Depuis le 26 juin 2003, le domestique qui réside chez son employeur bénéficie du taux général du salaire minimum (art. 3 RNT) et d'une semaine normale de 40 heures (art. 52 LNT), et ce, par l'abrogation des articles 5 et 8 du Règlement sur les normes du

travail. Les normes du travail s'appliquent donc au domestique, sans égard au fait que celui-ci réside ou non chez son employeur.

Voir les normes suivantes qui traitent du domestique : articles 51.0.01 (chambre et pension), 123.4 et 128 LNT.

Jurisprudence

Domestique

Commission du salaire minimum c. McKeage, [1969] B.R. 711 (C.A.)

La Cour d'appel doit décider si les salariés, qui travaillent dans un établissement d'hébergement pour les personnes âgées et qui effectuent des tâches domestiques, ont le statut de domestiques :

« Il est clair que le travail qu'ils accomplissent est du même genre que celui dont se chargent les domestiques. Mais je suis d'avis qu'ils ne sont pas des domestiques de maison. Dans le sens où le mot est ici employé, la maison [entendre ici le logement], c'est la famille, et le domestique de maison est celui qui est au service de la famille, de son employeur, et des invités qui sont admis dans son sein. »

Commission des normes du travail c. Fondation Achille Tanguay, D.T.E. 2003T-1105 (C.Q.)

Les fonctions normalement remplies par un domestique sont, entre autres, de faire la lessive, le repassage, les lits, le ménage, la cuisine, de passer l'aspirateur et de sortir les ordures.

Fulgencio c. Beylerien, B.C.G.T., Montréal, CM9609S394, 1er avril 1997, commissaire Marchand

La domestique accomplit des travaux ménagers au domicile de son employeur. Même si elle figure sur la liste de paie de la compagnie appartenant à son employeur, la compagnie est uniquement un agent payeur. Le véritable employeur est la personne physique chez qui et pour qui elle travaille.

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

Interprétation

Le terme « quiconque » est un indicateur que cette définition doit recevoir une interprétation large. La notion d'employeur est en étroite relation avec la définition de « salarié » que l'on trouve au paragraphe 10° de l'article 1 LNT.

C'est une notion évolutive selon les changements constatés dans le domaine des relations de travail (voir l'interprétation de l'article 95 LNT).

Jurisprudence

Employeur

Commission des normes du travail c. QuébeComm Marketing inc., C.Q. Québec, n° 200-22-022392-021, 30 mars 2004, j. Cloutier

Le seul fait qu'une entreprise paie le salaire du salarié n'est pas suffisant pour en faire le véritable employeur. Il faut regarder les autres points de rattachement, soit l'embauche, le lieu et les outils de travail, de même que la supervision immédiate du salarié. Lorsque ces points rattachent le salarié à une autre entreprise, c'est cette autre entreprise qui est l'employeur véritable, et non l'entreprise qui verse le salaire.

Contrat de franchise

Charbonneau c. 9042-2270 Québec inc., D.T.E. 2004T-407 (C.R.T.)

Le commerce (une pharmacie) fait partie d'un réseau de franchises. C'est le commerce qui est responsable de la sélection, de l'embauche, de l'évaluation, de la discipline, de la supervision, des affectations, de la détermination de la structure et de la rémunération du personnel. C'est donc le franchisé qui est l'employeur de la salariée. Le fait que le franchiseur tente d'établir des conditions de travail uniformes dans toutes les pharmacies, en vertu du contrat de franchise intervenu entre lui et le franchisé, ne change rien au fait que le véritable employeur est le franchisé.

Détermination du véritable employeur

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015

Par l'entremise d'une agence de placement, une ville retient les services d'une salariée pour deux contrats, un de 6 semaines et un autre de 18 semaines. C'est l'agence qui fixe et verse le salaire, mais le travail s'exécute sous la supervision d'un cadre de la Ville. La Cour suprême décide que l'employeur de la salariée est la Ville selon le Code du travail.

Maras c. Clinique familiale St-Vincent enr., D.T.E. 96T-1254 (C.T.)

Rivard c. Realmont ltée, [1999] R.J.D.T. 239 (C.T.)

Le fait pour une clinique de retenir les services d'une agence, de congédier tous ses salariés et de les faire réembaucher par l'agence ne change pas son statut d'employeur. Dans les faits, la clinique demeure le véritable employeur. Les salariés sont essentiels au fonctionnement de la clinique et y sont intégrés, le responsable à la clinique communique régulièrement avec l'agence et la clinique approuve les conditions de travail des salariés. L'agence est un sous-traitant et agit comme un simple gérant du personnel, même si c'est elle qui paie les salaires.

Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor, [1997] C.T. 464

Dans une relation tripartite (salarié – résidence pour personnes âgées – entreprise d'entretien ménager), d'autres éléments, en plus de la subordination juridique, sont à

considérer pour déterminer qui est le véritable employeur. Dans les faits, c'est celui qui s'occupe du processus de sélection, de l'embauche, de la discipline, de l'évaluation, de l'assignation des tâches et de la durée des services qui est le véritable employeur.

Mr. Jeff c. Monette, D.T.E. 97T-885 (C.S.)

Commission des normes du travail c. 9031-5839 Québec inc., D.T.E. 99T-708 (C.Q.)
Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 1999-08-25), 500-09-008411-993

Il peut arriver que deux personnes morales, ayant une entité juridique distincte, soient considérées comme étant solidairement responsables du paiement du salaire ou d'une indemnité. Cette décision est motivée par le fait que les personnes morales sont étroitement liées et qu'elles ont elles-mêmes créé une confusion quant à la détermination de l'employeur, principalement envers les salariés. Il y a alors osmose entre les deux personnes morales, ce qui en fait un seul et même employeur.

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;

Interprétation

Le salaire comprend, en plus de la rémunération, tous les autres avantages ayant une valeur pécuniaire qui découlent du travail et des services rendus par un salarié. De plus, dès qu'un salarié reçoit une quelconque rémunération pour le travail effectué, peu importe qu'on l'appelle « boni », « commission », « récompense » ou autrement, il s'agit d'un salaire.

Toutefois, la prime du temps des fêtes représente généralement un cadeau et, à ce titre, elle ne peut faire partie du salaire, contrairement à d'autres sommes versées par l'employeur en considération de la productivité, du rendement au travail ou pour une autre raison.

Cependant, il faut noter que la compétence de la Commission quant aux réclamations pour salaire est limitée. Ainsi, la Commission peut réclamer uniquement les avantages ayant une valeur pécuniaire qui résultent de l'application de la Loi sur les normes du travail ou de l'un de ses règlements. On trouve cette restriction à l'article 99 LNT.

Les avantages marginaux, consentis au salarié en remplacement d'une partie du salaire, entrent dans la définition de « salaire » au sens du paragraphe 9° de l'article 1 LNT ; par contre, les avantages marginaux qui dépendent d'événements ponctuels et dont le salarié ne bénéficiera pas nécessairement, comme les primes d'assurance dentaire et les primes d'assurance vie payées par l'employeur, ne sont pas du salaire. Voir l'interprétation de l'article 41 LNT sur le salaire minimum et les avantages ayant une valeur pécuniaire.

Les indemnités d'accident du travail, d'assurance automobile, d'assurance emploi et d'assurance salaire privée ne font pas partie du salaire au sens de la Loi sur les normes du travail.

Jurisprudence

Salaire

Trust Général du Canada c. Marois, [1986] R.J.Q. 1029 (C.A.)

La définition de salaire ne comprend pas uniquement le salaire direct que touche un salarié à chaque période de paie. Elle inclut toute prestation versée par l'employeur en contrepartie du travail, soit l'indemnité de vacances, les congés de maladie, les congés mobiles et le préavis de congédiement.

Deschamps c. École supérieure de danse de Québec, [1998] R.J.D.T. 1273 (C.T.). Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 1998-10-02), 500-05-043110-988

Le paiement du travail par le troc, en l'espèce travailler pour rembourser une dette, constitue un salaire.

Avantages

Leduc c. Habitabec inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.). Décision confirmée par la Cour d'appel D.T.E. 94T-1240 (C.A.)

Le salaire inclut tous les avantages ayant une valeur pécuniaire qui sont dus en raison du travail exécuté ou des services rendus.

Commissions

J.B. Charron ltée c. Commission du salaire minimum, [1980] R.P. 147 (C.A.)

Commission des normes du travail c. Des Cormiers, D.T.E. 99T-412 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. 133879 Canada inc., D.T.E. 99T-667 (C.Q.)

Les commissions sont une rémunération constituant un salaire. La Loi sur les normes du travail s'applique même si une personne est rémunérée entièrement à commission.

Partages des profits/dividendes

Commission des normes du travail c. RBC Dominion valeurs mobilières inc., D.T.E. 94T-707 (C.S.)

La rémunération peut revêtir diverses formes. Les primes ou encouragements financiers accordés aux salariés sous forme de participation au partage des profits constituent une partie du salaire.

Visionic inc. c. Michaud, D.T.E. 82T-30 (C.S.). Appel rejeté (C.A., 1982-03-03), 200-09-000873-817

Rien n'empêche un actionnaire de recevoir un salaire. Des dividendes versés à titre de rémunération en contrepartie d'un travail peuvent être un salaire déguisé, comme en l'espèce. Le salarié a continué d'effectuer le même travail que par les années passées, les dividendes versés sont équivalents au salaire payé pendant ces années et le fait de verser le salaire sous forme de dividendes n'est motivé que par des considérations fiscales.

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.

Interprétation

Il convient de souligner que cette définition est beaucoup plus large que celle que l'on trouve au Code du travail ; elle englobe donc un très grand nombre de travailleurs. Plus particulièrement, même les travailleurs « cadres » sont considérés comme des salariés au sens de la loi.

La définition du mot salarié comporte deux parties importantes. La première établit qu'un salarié est une personne qui effectue des travaux pour un employeur et qui a droit à un salaire. Il s'agit ici d'un contrat entre une personne physique qui loue ses services et une autre personne (physique ou morale) qui, elle, accepte cette location de services en échange d'une rémunération. On constate dans cette relation la présence des éléments suivants : existence d'une position d'autorité, fixation d'un cadre de travail, dépendance économique liée à la source de revenus (subordination juridique). Ce contrat peut être écrit ou verbal. C'est la compréhension du salarié classique.

Il ne peut y avoir de contrat de travail sans une contrepartie, une rémunération à laquelle s'oblige l'employeur. En ce sens, le contrat de travail s'oppose au bénévolat. La Loi sur les normes du travail ne nie cependant pas l'existence du travail bénévole. Ce point est approfondi à l'interprétation de l'article 40 LNT.

La jurisprudence a établi que les commissions constituent un mode de rémunération qui entre dans le cadre de la définition de salaire au sens de la Loi sur les normes du travail et que ce mode de rémunération n'a pas pour effet d'exclure un travailleur ainsi payé de la définition de salarié.

La deuxième partie de la définition vise le travailleur partie à un contrat de travail, incluant les éléments énumérés aux sous-paragraphes i, ii, iii, c'est-à-dire une personne qui présente le degré d'autonomie de l'entrepreneur dépendant. L'entrepreneur dépendant est celui qui, bien que bénéficiant d'une subordination juridique moins étroite que celle du salarié classique, demeure intimement lié à un employeur en ce qu'il en est directement dépendant économiquement.

Pour déterminer si l'on est en présence d'un salarié ou non, il faut voir si le contrat en question est un contrat de travail ou un contrat d'entreprise. Le contrat de travail doit comporter les éléments de location de services et de rémunération convenus, alors que le contrat d'entreprise se caractérise principalement par son caractère indépendant quant à l'exécution du travail et par les notions de profits et pertes dans l'accomplissement du contrat. En fait, pour qu'il y ait un contrat d'entreprise, il ne doit exister aucun lien de subordination juridique au sens des éléments mentionnés précédemment.

Lorsque les conditions du contrat de travail (verbal ou écrit) font en sorte qu'un travailleur puisse perdre de l'argent ou faire des profits, l'application de la notion de profits et pertes élaborée par la jurisprudence devient déterminante. En effet, si le risque financier est réel pour le travailleur, ce dernier est travailleur autonome et, dès lors, non assujetti à la loi.

Un travailleur peut bénéficier des avantages de certaines lois (impôts) à titre de travailleur autonome ou autrement et être considéré comme étant salarié en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Salarié incorporé ou ayant une raison sociale

Pour déterminer le statut du travailleur qui s'incorpore ou qui enregistre une raison sociale, certains critères supplémentaires particuliers à cette situation devront être pris en considération :

- L'employeur a-t-il rendu obligatoire cette façon de faire ?
- Quel bénéfice en retire l'employeur ?
- Quel bénéfice en retire le travailleur ?
- À quelles fins ce statut est-il utile au travailleur ?
- Le travailleur connaissait-il les implications de l'incorporation ou de l'enregistrement de la raison sociale ?
- Tous les travailleurs de l'entreprise ont-ils procédé de la même façon ?

La Cour d'appel a eu à se prononcer sur cette question à quelques reprises, notamment dans les affaires suivantes :

- Dazé c. Messageries dynamiques, D.T.E. 90T-538 (C.A.)
- Lalande c. Provigo Distribution inc., D.T.E. 98T-1059 (C.A.)
- Leduc c. Habitabec inc., D.T.E. 94T-1240 (C.A.)
- Services financiers F.B.N. inc. v. Chaumont, [2003] R.J.D.T. 17 (C.A.)

Depuis le 1er mai 2003 l'article 86.1 LNT prévoit qu'un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur indépendant (voir l'interprétation de l'article 86.1 LNT à ce sujet).

Jurisprudence

Salarié

Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec c. Poulin, D.T.E. 99T-670 (C.S.)

Commission des normes du travail c. Immeubles Terrabelle inc., [1989] R.J.Q. 1307 (C.Q.)

La notion de salarié comporte trois éléments essentiels :

- une prestation de travail ;
- une rémunération ; et
- un lien de subordination.

Commission des normes du travail c. Paquette, [2000] R.J.D.T. 169 (C.Q.)

La jurisprudence a dégagé plusieurs facteurs servant d'indicateurs de la présence d'un salarié. Aucun de ces facteurs n'est déterminant en soi, mais la présence d'un grand nombre permet de conclure au statut de salarié :

- Rémunération en contrepartie d'une prestation de travail ;
- Existence d'un minimum de liens de subordination ;
- Subordination – dépendance économique ;
- Absence de risque de perte pour le travailleur ;
- Absence de possibilité pour le travailleur de faire des profits ou d'entrer en concurrence ;
- Absence de libre choix des moyens d'exécution du travail ou subordination du travailleur quant à l'exécution de son travail, celui-ci s'accomplissant dans le cadre établi par le donneur d'ouvrage ;
- Acceptation par le travailleur d'être intégré dans l'entreprise ;
- Existence d'un encadrement prévoyant la présence obligatoire à un lieu de travail, l'imposition de règles de conduite et d'un horaire de travail ;
- Absence d'autorité pour engager ou congédier du personnel ;
- Devoir du travailleur de fournir un rendement soutenu à la satisfaction d'une autre personne ;
- Absence de possibilité pour le travailleur de se faire remplacer par quelqu'un d'autre pour l'exécution d'une partie du contrat ;
- Façon dont l'embauche et le congédiement sont faits ;
- Obligation d'avertir en cas d'absence ;
- Obligation de dresser un rapport journalier, hebdomadaire ou mensuel ;
- Conduite adoptée vis-à-vis de l'assurance emploi, de la Régie des rentes, des plans d'assurance maladie et des lois fiscales ;

- Devoir de loyauté et de discrétion du travailleur en ce qui concerne les choses qu'il apprend dans l'exécution de son travail ;
- Mode de rémunération du travail exécuté ;
- Les fournitures, instruments de travail et installations sont la propriété du donneur d'ouvrage ;
- En cas d'erreur, de faute ou de négligence de la part du travailleur, la responsabilité est attribuée à l'employeur, non au travailleur ;
- Les services sont exclusifs au donneur d'ouvrage ;
- Les services sont rendus au nom du donneur d'ouvrage ;
- Les clients paient les services au donneur d'ouvrage ;
- La clientèle appartient au donneur d'ouvrage.

Commission des normes du travail c. Paquette, [2000] R.J.D.T. 169 (C.Q.)

Lamarche c. Service d'interprétation visuelle et tactile, [1998] R.J.D.T. 722 (C.T.)

La notion de subordination juridique doit être interprétée largement et libéralement, de façon à s'adapter à l'évolution du monde du travail. Certaines professions, comme celles de dentiste et d'interprète (traducteur), comportent un haut niveau d'autonomie et ne permettent plus une surveillance directe de l'employeur. Cela n'empêche toutefois pas ces professionnels d'être des salariés. La subordination doit alors s'interpréter comme le fait d'exécuter le travail dans le « cadre » tracé par l'employeur et pour le bénéfice de celui-ci.

Cadre

Belpaire c. Trace créative inc., D.T.E. 94T-340 (C.T.)

Commission des normes du travail c. Fleur de lys tennis, raquetball, squash inc., [1986] R.J.Q. 1502 (C.P.)

Comme la définition de salarié contenue au paragraphe 10 de l'article 1 LNT concerne une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, les cadres sont inclus dans cette définition. Toutefois, le paragraphe 6 de l'article 3 LNT exclut les « cadres supérieurs » de l'application de la loi, sauf pour certaines normes qui sont précisées dans le même article (art. 3, paragr. 6) et à l'article 3.1 LNT.

Travailleur autonome

Boucher c. Commission scolaire de l'Énergie, D.T.E. 2003T-443 (C.R.T.) Révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2005T-65 (C.S.)

Le plaignant travaille à titre de consultant, il est payé à commission, paie les frais de bureau, de secrétariat, de mauvaises créances et de déplacement. Toutefois, le commissaire conclut qu'il s'agit d'un salarié, puis qu'il existe un lien de contrôle et de subordination entre les parties. Le plaignant doit informer l'employeur de la date de ses congés annuels, de ses déplacements et parfois

même requérir son autorisation. Il bénéficie de programmes de formation et l'employeur met à sa disposition les fournitures de bureau.

Commission des normes du travail c. Combined Insurance Company of America, [2008] R.J.D.T. 1113 (C.Q.). Désistement d'appel (C.A., 2010-01-29), 500-09-019023-084

La plaignante était gérante des ventes pour une compagnie d'assurances. Les deux parties étaient liées par un contrat stipulant que la plaignante était un entrepreneur indépendant. Le tribunal a conclu que la plaignante était une salariée au sens de la Loi sur les normes du travail aux motifs suivants : la clientèle appartient à l'employeur, les services sont fournis en exclusivité, la plaignante n'a pas de chance de profit ni risque de perte. De plus, elle doit faire rapport de ses ventes et de celles de son équipe plusieurs fois par semaine. Elle doit aviser son supérieur en cas d'absence et l'employeur choisit le remplaçant. L'employeur fixe des objectifs de ventes et impose des mesures disciplinaires.

Commission des normes du travail c. Sanitation du Québec M.M. inc., D.T.E. 97T-75 (C.Q.)

Le fait que le contrat qui lie un vendeur à commission à l'employeur contienne une disposition voulant qu'il soit un travailleur autonome n'empêche pas que le vendeur soit considéré comme un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail. En l'espèce, le vendeur est un salarié, puisque son employeur exerce un contrôle sur son travail.

Lalande c. Provigo Distribution inc., D.T.E. 98T-1059 (C.A.)

En devenant franchisé, le plaignant est devenu l'actionnaire unique et le directeur d'une société, en l'espèce un supermarché. Il ne peut pas être son propre employé et il ne peut avoir conservé le statut de salarié. Considérant la situation actuelle, il ne peut pas invoquer avoir conservé son statut de salarié par le biais de la continuité de l'application des normes, prévue à l'article 97 LNT.

Entrepreneur dépendant

Pétroles inc. et Pétroles Irving inc. c. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques, sections locales 9-700 à 9-704, [1979] T.T. 209

La compagnie pétrolière met à pied les chauffeurs de camion qui livrent ses produits pour les remplacer par des distributeurs indépendants. Afin de conserver leur emploi, les chauffeurs achètent les camions et signent un contrat de distribution, dans lequel ils se reconnaissent entrepreneurs indépendants. Le tribunal souligne qu'être entrepreneur est une question économique, puisque l'entrepreneur réunit différents éléments de production en vue de faire des profits. Une personne dont le revenu est basé sur le rendement et qui est propriétaire de ses outils de travail n'est donc pas automatiquement un entrepreneur et peut être un salarié. En l'espèce, les distributeurs ont une très

grande latitude dans l'exécution de leurs tâches, mais ils ne font que la livraison de produits fabriqués par la compagnie de pétrole et ils ne peuvent pas livrer d'autres produits. Ils n'embauchent pas de main-d'œuvre, sinon de façon marginale. Ils ne possèdent pas d'établissements ni de moyens de production. Ils ne sont en concurrence avec personne et dépendent de l'existence d'un contrat avec la compagnie pétrolière. Ils sont donc des entrepreneurs dépendants et conservent le statut de salariés.

Venti-DeMoulin et Lamothe (Auberge Beaux Rêves et Spa), 2017 QCTAT 3710

La plaignante offre les seuls soins esthétiques affichés par l'Auberge et uniquement aux clients de cette dernière. Elle encourt un certain risque de pertes lorsqu'il n'y a aucun client durant ses heures de disponibilité et sa rémunération risque d'augmenter en présence d'une demande accrue. Dans les deux cas, la plaignante demeure dépendante de l'Auberge. La plaignante était une entrepreneure dépendante dont la relation avec l'Auberge était caractérisée par un lien de subordination juridique. Le Tribunal conclut que la plaignante était une salariée.

Lessard c. Montre international Célébrité inc., D.T.E. 2007T-177 (C.R.T.)

Le plaignant est vendeur pour une compagnie de montres. L'entreprise décide de l'inventaire, des prix et des rabais qu'elle peut consentir aux clients. Elle contrôle aussi l'exécution du travail du plaignant. Le plaignant n'a pas la possibilité de faire des profits ni ne risque de subir des pertes. Le fait que les commissions sont versées par l'entremise d'une dénomination sociale enregistrée, que l'intimée remet au plaignant un relevé T4-A à des fins fiscales et que le nom de ce dernier n'apparaît pas au registre des employés ne modifie pas le statut de salarié.

Renaud c. Gestion D.M. Roy inc., D.T.E. 2004T-509 (C.R.T.)

Le plaignant pose des carreaux de céramique pour une entreprise de vente et d'installation de couvre-sols. Il est enregistré sous une raison sociale et est payé par le truchement d'un système de facturation. Il est libre de choisir ses méthodes de travail et ses horaires, il utilise ses propres outils de travail et il n'est pas obligé de porter de vêtements portant le nom de l'employeur. Il est tout de même un salarié, puisqu'il est un « entrepreneur dépendant ». Il est tenu à une prestation personnelle de travail et l'employeur détermine le travail général à exécuter, tout en exerçant un certain encadrement par la vérification des factures qui lui sont adressées.

Salarié incorporé

Services financiers F.B.N. inc. c. Chaumont, [2003] R.J.D.T. 17 (C.A.)

Au même effet voir : Commission des normes du travail c. Produits Star Appetizing inc., C.Q., Montréal, no 500-22-111254-051 et no 500-22-111910-058, 21 juin 2007, j. Desmarais. Confirmé en appel (C.A., 2008-12-02), 500-09-017897-075 et 500-09-017902-073

Le salarié, qui travaille pour une compagnie de services financiers, décide de constituer une société pour bénéficier d'avantages fiscaux. Les parties s'entendent pour conclure un contrat tripartite (le salarié – sa société – la compagnie de services financiers). Ce contrat précise que la société ne peut traiter qu'avec la compagnie de services financiers, et ce, uniquement par l'intermédiaire du salarié. Toujours en vertu du contrat, le salarié ne peut travailler qu'au profit de la compagnie de services financiers et il prend à son compte toutes les obligations que contracte sa société. La Cour conclut que la société n'est qu'un paravent et une boîte aux lettres servant de partage pour les commissions et que, dans les faits, le salarié n'agissait pas par l'entremise de sa société, mais bien personnellement. En l'espèce, le fait que le salarié se soit constitué en société ne modifie pas son statut de salarié.

Paiement c. Dicom Express inc, [2007] R.J.D.T. 982 (C.S.). Appel accueilli pour d'autres motifs (C.A., 2009-03-31), [2009] R.J.D.T. 453

Le plaignant agit à titre de messager, il effectue des livraisons de lettres et de colis pour l'entreprise. L'obligation de constitution d'une compagnie comme condition d'emploi ne saurait masquer le lien de subordination. En effet, les routes desservies prédéterminées restaient en tout temps la propriété exclusive de l'entreprise. Le coût des services facturés à la clientèle ainsi que les grilles de rémunération des messagers étaient aussi déterminés par l'employeur. L'entreprise exigeait l'exclusivité du service pour tous ses messagers, elle assurait le contrôle et le suivi sur les délais de livraison. Le plaignant est un salarié.

Alexandre c. École Vanguard Québec ltée, D.T.E 2007T-691 (C.S.). Règlement hors cour (C.A., 2008-05-16), 500-09-017998-071

La plaignante, directrice générale d'une école privée, a demandé, lors du renouvellement de son contrat de travail, que son statut de salariée soit modifié en celui de travailleuse autonome afin de lui permettre de bénéficier d'avantages fiscaux. Les parties s'entendent pour verser le salaire de la plaignante à une entité commerciale créée par elle. Dans les faits, les tâches de la plaignante demeurent les mêmes et, surtout, le lien de subordination entre le C.A. (conseil d'administration) et elle ne change pas. Il n'y a pas de changement dans les conditions de travail, seulement une modification du mode de rémunération.

Venne c. Industries Westroc ltée, [2003] R.J.D.T. 797 (C.R.T.)

La différence entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail est la présence d'un lien de subordination. Le fait qu'à la demande de l'employeur le plaignant signe le contrat par l'intermédiaire de sa compagnie n'est pas déterminant. L'entrepreneur doit avoir le libre choix des moyens d'exécution du contrat, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le plaignant ne se comportait pas en entrepreneur et le fait que l'employeur ait retenu ses services par l'entremise d'une personne morale visait uniquement à contourner le statut de salarié défini à la Loi sur les normes du travail.

Maréchal c. Quebecor Média inc. (Québec Livres), [2003] R.J.D.T. 319 (C.R.T.)

L'employeur abolit le poste du plaignant et suggère à ce dernier de se constituer en société et d'agir à titre d'agent distributeur, ce qu'il accepte. Le plaignant signe personnellement la convention de sous-distribution exclusive et il se porte personnellement caution. Le plaignant conserve le statut de « salarié », puisque le lien de subordination juridique et économique subsiste entre les parties. Il a une obligation d'exécution personnelle, l'employeur contrôlant l'exécution de son travail (réunions, cartes professionnelles, bons de commande, budgets de vente, fréquence des visites aux clients, facturation, prix, escomptes et rapports d'activités). Le plaignant n'a aucune possibilité de faire des profits ou de subir des pertes et il n'a aucun autre client.

Leduc c. Habitabec inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.). Décision confirmée par la Cour d'appel D.T.E. 94T-1240 (C.A.)

À la demande de l'employeur, le plaignant accepte de se constituer en société afin de préserver son lien d'emploi. Il continue à faire le même travail aux mêmes conditions, mais les chèques de paie sont maintenant rédigés à l'ordre de sa compagnie. Il assiste aux réunions convoquées par l'employeur, qui exerce un contrôle sur son travail. Bien qu'il dispose d'un horaire flexible, qu'il travaille à son domicile et qu'il ait d'autres clients, le plaignant est tenu de fournir personnellement un rendement vérifiable pour obtenir son salaire. Il ne perd donc pas son statut de salarié.

Consultant

Commission des normes du travail c. 9088-8454 Québec inc., D.T.E. 2004T-1020 (C.Q.)

L'employeur fournit des services informatiques à sa clientèle. Le plaignant est embauché à titre de consultant en informatique pour aller rendre des services informatiques chez les clients de l'employeur. Les conditions de travail du salarié peuvent laisser croire à un contrat d'entreprise, mais ce n'est pas le cas puisqu'il existe un lien de subordination. L'employeur détermine les horaires, les tâches et les lieux de travail du salarié. Il lui fournit les outils de travail et les services sont rendus en son nom. Par ailleurs, le plaignant n'a aucune chance de profit ni aucun risque de perte. Il est donc un salarié.

Statut fiscal

North American Automobile Association Ltd. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 93T-429 (C.A.)

Leduc c. Habitabec inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.). Décision confirmée par la Cour d'appel D.T.E. 94T-1240 (C.A.)

Le statut fiscal d'une personne n'est pas déterminant quant au statut de salarié. L'interprétation des termes « salarié » et « entrepreneur » selon les lois fiscales ne correspond pas à celle qui est donnée en vertu de la Loi sur les normes du travail, en raison des buts différents visés par ces lois.

Lessard c. Montre international Célébrité inc., D.T.E. 2007T-177 (C.R.T.)

Le plaignant est vendeur pour une compagnie de montres. L'entreprise décide de l'inventaire, des prix et des rabais qu'elle peut consentir aux clients. Elle contrôle aussi l'exécution du travail du plaignant. Le plaignant n'a pas la possibilité de faire des profits ni ne risque de subir des pertes. Le fait que les commissions sont versées par l'entremise d'une dénomination sociale enregistrée, que l'intimée remet au plaignant un relevé T4-A à des fins fiscales et que le nom de celui-ci n'apparaît pas au registre des employés ne modifie pas son statut de salarié.

Commission des normes du travail c. 9088-8454 Québec inc., D.T.E. 2004T-1020 (C.Q.)

Le fait que le salarié se déclare « travailleur autonome » dans sa déclaration de revenus n'est pas un critère déterminant pour décider s'il possède le statut de salarié, puisque les lois fiscales ne s'appuient pas sur les mêmes critères que les lois du travail. En l'espèce, le plaignant, engagé à titre de consultant, est un salarié.

Statut emploi assurable

Commission des normes du travail c. Produits Star Appetizing inc., (C.Q.) Montréal, 2007-06-21, no 500-22-111254-051 et no 500-22-111910-058, j. Desmarais. Confirmé en appel (C.A., 2008-12-02), 500-09-017897-075 et 500-09-017902-073

La décision rendue par la Cour canadienne de l'impôt, ayant à interpréter la Loi sur l'assurance emploi, ne revêt pas l'autorité de la chose jugée à l'encontre d'une instance relative à la détermination du statut de salarié en vertu de la Loi sur les normes du travail. Le tribunal n'est pas lié par cette décision et il doit procéder à sa propre analyse de la situation, en fonction des indices de contrôle, d'encadrement, de direction et de dépendance, en regard des notions de « cadre », « méthodes » et « moyens » énoncées au sous-paragraphe i du paragraphe 1 10° de la Loi sur les normes du travail.

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.

Interprétation

Le service continu est la période au cours de laquelle le salarié est considéré comme étant au service de son employeur. Il y a donc service continu même si le salarié s'absente par exemple à l'occasion d'un congé payé, d'un congé sans solde, d'un congé de maladie, d'une grève, d'un lock-out ou d'un accident de travail. Il est à remarquer que le service continu n'est pas interrompu par

l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise (voir l'interprétation de l'article 97 LNT).

Il faut distinguer la notion de service continu, inscrite dans la loi, de celle de l'ancienneté, qui est généralement liée à l'application d'une convention collective. Ainsi, il peut être établi par convention que l'ancienneté se calculera, par exemple, en heures ou selon des dates précises en vue de l'accès à des privilèges ou à des droits résultant de la convention elle-même, alors que le service continu correspond à la période sans interruption de service du salarié.

Le principal objectif de la notion de service continu est de maintenir le lien d'emploi lorsque surviennent certains événements qui ont pour effet d'interrompre la prestation de travail du salarié chez son employeur sans pour autant briser le lien contractuel.

Le service continu s'apprécie au moment où un droit prévu par la Loi sur les normes du travail s'applique au salarié.

Contrat à durée déterminée

Le service continu s'accumule également pendant la période au cours de laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée, à la condition toutefois qu'on ne puisse conclure à un non-renouvellement de contrat lors d'une interruption de travail pendant cette période.

La preuve du non-renouvellement du contrat incombe à l'employeur, lequel devra démontrer que l'interruption du travail a découlé de la fin, de l'extinction du contrat de travail, de la rupture du lien d'emploi et que c'est à la suite de la conclusion d'un nouveau contrat, distinct, que le salarié est revenu au travail.

Il s'agit là de la confirmation législative d'un principe déjà établi par la jurisprudence selon laquelle un ensemble de contrats successifs à durée déterminée peut constituer un seul contrat à durée indéterminée.

Travailleur saisonnier

Pour établir le service continu, dans le cas du travailleur saisonnier, il faut considérer l'intention véritable des parties de « continuer le contrat » d'année en année. Il ne suffit pas alors de « mentionner » qu'il s'agit chaque année d'un nouveau contrat ; on doit considérer l'intention réelle des parties.

Les éléments suivants devraient notamment être pris en considération :

- **Qu'indique le relevé d'emploi ?**
- **Quel est le nombre de « saisons » travaillées ?**
- **Les parties ont-elles eu des discussions relativement à la durée de l'emploi et aux possibilités de retour au travail ?**
- **Le salarié s'interroge-t-il sur la possibilité de son retour au travail ou simplement sur la date de ce retour ?**

- **L'employeur procède-t-il à une séance d'entrevue tous les ans ou s'il reprend à son emploi systématiquement les mêmes personnes ?**
- **Les salariés doivent-ils soumettre leur candidature chaque année ?**
- **La durée du travail au cours d'une saison n'est pas en soi un critère déterminant pour établir le service continu. Cependant, la durée est-elle suffisamment longue pour justifier le caractère « continu » du lien d'emploi ?**
- **Observe-t-on la volonté commune des parties de poursuivre le contrat de travail ?**

L'ensemble des faits doit être pris en considération pour établir s'il y a ou non service continu. Aucun de ces éléments pris individuellement ne peut être déterminant.

Jurisprudence

Service continu

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.)

Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor, [1997] C.T. 464

La notion de service continu, au sens des articles 97 et 124 LNT, est rattachée à l'entreprise.

Commission des normes du travail c. IEC Holden inc., D.T.E. 2014T-629 (C.A.). Demande de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can.,2015-04-18), 31635

La Cour d'appel a reconnu qu'une succession de contrats de travail à durée déterminée peut être considérée comme un seul contrat de travail à durée indéterminée lorsque cela reflète l'intention des parties. Elle infirmait donc la décision de la Cour supérieure qui avait donné raison à l'employeur.

Aliénation ou concession d'entreprise

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.)

Lorsque l'article 97 LNT s'applique, le service continu s'accumule malgré l'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise. Par l'effet de l'article 97, le salarié est réputé avoir travaillé pour un seul et même employeur, même lorsqu'il y a aliénation d'entreprise.

Travail saisonnier

Fruits de mer Gascons ltée c. Commission des normes du travail, [2004] R.J.D.T. 437 (C.A.)

La façon dont les salariés sont embauchés et dont leurs contrats de travail sont renouvelés est intimement liée à l'organisation et à la nature de l'entreprise. En l'espèce, l'employeur est une usine de transformation du crabe qui fonctionne

chaque année d'avril à juillet. L'employeur rappelle les salariés au travail à chaque printemps selon leur ancienneté, puis leur remet un relevé d'emploi à la fin de la saison, comportant la mention « retour non prévu ». L'employeur ne peut fonctionner sans ces salariés, et il est clair qu'il désire faire appel à eux sur une base périodique et régulière, selon un plan compris et accepté de tous. Il y a une constance qui justifie la reconnaissance du maintien du lien contractuel, donc du service continu, malgré l'interruption régulière dans l'exécution du travail.

Commission des normes du travail c. Commission des écoles catholiques de Québec, D.T.E. 95T-887 (C.A.)

Ménard c. Collège Maisonneuve, D.T.E. 99T-415 (C.T.)

Le service continu s'accumule, malgré la suspension de la prestation de travail entre les contrats à durée déterminée, lorsque cette suspension est due à la nature du travail (par exemple la période scolaire). Pour que la relation employeur-employé subsiste, il suffit qu'il y ait une succession de contrats à durée déterminée pendant ces années, même si certaines périodes ne sont pas couvertes par des contrats.

Société d'électrolyse et de chimie Alcan ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 95T-448 (C.A.)

Lorsque le salarié demeure disponible pour combler certains besoins particuliers de l'employeur, le service continu s'accumule, malgré la durée plus ou moins longue entre les appels au travail. Il existe alors une relation employeur-employé basée sur l'offre de la disponibilité du salarié, sur laquelle l'employeur compte pour combler ses besoins particuliers. Le lien d'emploi est alors maintenu par la disponibilité du salarié.

Technologies industrielles S.N.C. inc. c. Vaillancourt, D.T.E. 2001T-294 (C.A.)

Commission des normes du travail c. Commission des écoles catholiques de Québec, D.T.E. 95T-887 (C.A.)

Lepage c. Commission scolaire des Premières Seigneuries, D.T.E. 2001T-631 (C.T.)

Lorsqu'un contrat est provisoire par sa nature même, le service continu ne s'accumule pas d'un contrat à l'autre. C'est le cas notamment des contrats de suppléance visant à remplacer des professeurs absents. C'est aussi le cas de certains autres contrats temporaires (surplus de production, remplacement d'un salarié absent), où le processus d'embauche et de fin d'emploi est appliqué pour accorder chaque contrat particulier et où l'employeur n'est pas tenu et n'a pas l'intention de rappeler le salarié au travail.

Relevé d'emploi

Restaurant Dunns inc. c. Jeanson, D.T.E. 90T-1029 (T.A.). Requête en évocation

rejetée (C.S., 1990-10-24), 500-05-009920-909

L'émission d'un relevé d'emploi pour cause de maladie et le paiement des vacances accumulées ne rompent pas le service continu. L'employeur n'a pas donné le préavis requis à l'article 82 LNT et la salariée était en attente de son retour au travail, prévu à une date précise.

Absence temporaire ou permanente

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

Interprétation

La notion de cohabitation des conjoints vise aussi les salariés dont le conjoint est absent pour les raisons mentionnées. C'est le cas des conjoints hospitalisés ou incarcérés en permanence et des conjoints absents temporairement, que ce soit pour leur travail dans une autre région ou à l'étranger ou pour toute autre absence temporaire. Ces salariés ont droit aux mêmes congés et absences, et au même droit de refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail en raison de leurs obligations familiales que les conjoints qui font vie commune. Ces conjoints ne doivent cependant pas cohabiter avec un autre conjoint.

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 (Art.2 à 3.1)

Article 2

Application de la loi

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

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

   Jurisprudence

   Stewart c. Brospec Inc., D.T.E. 2000T-1024 (C.T.)

Le paragraphe 1 de l'article 2 de la Loi sur les normes du travail permet au salarié appelé à travailler au Québec et à l'extérieur du Québec de profiter des avantages de la loi, à condition que son employeur soit rattaché au territoire du Québec. Il n'est pas nécessaire que le salarié ait son domicile ou sa résidence au Québec. Comme en l'espèce l'employeur possède un siège social et un établissement au Québec et que le plaignant exerce certaines tâches dans cette province, il satisfait aux conditions du premier paragraphe de l'article 2 LNT.

Ladouceur c. Almico Plastics Canada Inc., D.T.E. 90T-490 (T.A.) Brunet c. M. Loeb Ltd., [1983] T.A. 818

Au même effet voir : Commission des normes du travail c. Aisa Corporation, D.T.E.2010T-598 (C.Q.)

Un employeur est considéré comme exploitant une entreprise au Québec dès que, par l'intermédiaire d'un de ses employés, il exerce des activités au Québec sur une base continue présentant un certain caractère de permanence, et ce, même si l'entreprise de l'employeur est physiquement située à l'extérieur du Québec. En l'espèce, le plaignant, qui vend à commission sur le territoire du Québec des produits fabriqués par une entreprise située en Ontario, peut bénéficier de la protection de la Loi sur les normes du travail.

Commission du salaire minimum c. Dubois Chemicals of Canada, [1972] R.D.T. 582 (C.P.)

Il suffit que l'employeur ait un pied-à-terre au Québec pour qu'il soit soumis à la Loi sur les normes du travail, même si son siège social est situé à l'extérieur du Québec.

2. au salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1°;

Jurisprudence

DOMICILE – INDICES DE RATTACHEMENT

Laguë c. Ministère des Relations internationales, [1999] R.J.D.T. 601 (C.T.)

La plaignante réside à Mexico depuis 5 ans. Elle y vit avec son conjoint qui est mexicain, elle n'a plus d'adresse au Québec. Elle travaille au Mexique et son contrat avec le Ministère ne comporte aucune limite de temps. Elle revient au Québec pour travailler pendant 3 mois, avec son conjoint, puis elle repart au Mexique. Il appert que la plaignante a une volonté durable de rattachement au nouveau lieu de résidence. Malgré son congédiement, elle réside toujours au Mexique et y travaille. Son statut fiscal de contribuable québécoise ne fait que semer un doute permettant d'appliquer la présomption de l'article 78 du Code civil du Québec (C.c.Q.), mais il n'est pas concluant. La plaignante est domiciliée à Mexico et la Loi sur les normes du travail ne s'applique pas à elle.

DOMICILE – ÉTABLISSEMENT DE L'EMPLOYEUR

Boisvert et Marnier-Lapostolle Chile Spa, 2018 QCTAT 4718

L'employeur, une entreprise dont le siège est au Chili, retient les services de la plaignante, qui travaille en grande partie depuis son domicile. Ce domicile constitue alors un établissement de l'employeur. La LNT s'applique donc à cette salariée.

ENTREPRISE DE COMPÉTENCE FÉDÉRALE

Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail), [1988] 1 R.C.S. 749

Les lois provinciales du travail, dont fait partie la Loi sur les normes du travail, ne s'appliquent pas aux entreprises fédérales mentionnées au paragraphe 29 de l'article 91 et aux alinéas 10 a, b et c de l'article 92 de la Loi constitutionnelle de 1867. Comme les relations de travail forment une partie essentielle de la gestion et de l'exploitation de ces entreprises, les assujettir aux lois du travail équivaudrait à régir des parties essentielles de ces entreprises, alors que cela est du ressort exclusif du Parlement fédéral. Les relations de travail des entreprises fédérales relèvent donc de la compétence exclusive du Parlement fédéral.

Construction Montcalm inc. c. Commission du salaire minimum, [1979] 1 R.C.S. 754

C'est la nature de l'exploitation d'une entreprise qui détermine s'il s'agit d'une entreprise relevant de la compétence fédérale. Il faut considérer ses activités normales ou habituelles, sans tenir compte des facteurs exceptionnels ou occasionnels. En l'espèce, l'employeur est une entreprise de construction construisant les pistes d'atterrissage d'un aéroport. Il est vrai que les questions aéronautiques sont de compétence fédérale, par exemple lorsqu'il s'agit de décider de construire un aéroport, de déterminer son emplacement et de choisir les matériaux qui entreront dans sa construction. Toutefois, la construction d'un aéroport ne fait pas partie intégrante du domaine de l'aéronautique à tous les points de vue. Les modalités d'exécution de la construction, comme le port d'un casque protecteur sur les chantiers, renvoient directement à la législation provinciale et n'ont rien à voir avec l'aéronautique. De la même façon, les salaires versés par l'employeur aux salariés chargés des travaux sont une question qui ne relève pas de la compétence fédérale, car il s'agit d'un sujet trop éloigné, qui ne peut pas être lié à l'exploitation d'une entreprise fédérale.

Moreau c. Forage Major Kennebec Drilling Ltd. (Les Forages Major Kennebec Drilling ltée), C.R.T. Montréal, CQ-1011-2652 et CQ-1011-4964, 16 janvier 2003, commissaire Lalonde

Il ne suffit pas qu'une compagnie soit incorporée au fédéral ou qu'elle exerce des activités à l'extérieur de la province pour qu'elle devienne de compétence fédérale. Il faut examiner le genre ou la nature de l'entreprise. En l'espèce, le but principal de

l'entreprise est d'effectuer des travaux de construction. Il s'agit donc d'une entreprise provinciale.

Lelièvre c. 9048-0609 Québec inc., D.T.E. 2000T-392 (C.T.). Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2000-12-19), 105-05-000401-006

Le plaignant occupe un emploi saisonnier de pêcheur de crevettes. Bien que la protection et la préservation des pêcheries soient de la compétence législative exclusive du Parlement fédéral, la gestion des entreprises de pêche commerciale et les relations de travail au sein de ces entreprises demeurent dans le champ de compétence des provinces. La Loi sur les normes du travail s'applique donc aux entreprises de pêche commerciale.

Léo Beauregard et Fils (Canada) ltée c. Commission des normes du travail, [2000] R.J.D.T. 453 (C.A.)

Une entreprise de transport par autocar dont les activités consistent en des transports nolisés à l'intérieur (66 %) et à l'extérieur (33 %) du Québec est une entreprise de compétence fédérale. Le pourcentage de déplacements extraprovinciaux importe peu. Ce qui compte pour la qualifier d'entreprise de compétence fédérale, c'est la régularité et la continuité des activités de transport que cette entreprise effectue à l'extérieur de la province.

ENTREPRISE ASSOCIÉE À UNE ENTREPRISE FÉDÉRALE

Northern Telecom c. Travailleurs en communication, [1980] 1 R.C.S. 115; [1983] 1 RCS 733

Commission de la construction du Québec c. Entreprises québécoises d'excavation L.E.Q.E.L. (1993) ltée, D.T.E. 97T-1069 (C.S.). Appel rejeté (C.A., 1999-02-19), 200-09-001590-972, D.T.E. 99T-273

Commission des normes du travail c. 3986543 Canada inc., D.T.E. 2004T-699 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. Chambly Radios communications cellulaires inc., [2003] R.J.D.T. 201 (C.Q.)

Pour déterminer si une entreprise est de compétence fédérale, il faut examiner la nature de l'exploitation en considérant les activités normales ou habituelles de l'entreprise, sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels. Lorsque l'entreprise fournit des services à une entreprise fédérale, il faut examiner les critères suivants pour conclure à l'intégration des deux entreprises :

1. la nature générale de l'exploitation (l'entreprise principale à laquelle les services sont rendus doit être de compétence fédérale) ;
2. la nature du lien entre les deux entreprises (les services rendus doivent être vitaux et essentiels pour l'entreprise fédérale) ;

3. l'importance du travail effectué (la majeure partie des activités de l'entreprise accessoire doit consister à rendre ces services) ;
4. le lien matériel et opérationnel (il faut regarder la continuité et la régularité du lien sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels ; par exemple, les liens sociaux et les mesures de contrôle exercées par l'entreprise principale sur l'entreprise accessoire sont un indice).

Commission des normes du travail c. 3986543 Canada inc., D.T.E. 2004T-699 (C.Q.)

La défenderesse vend et offre en location des appareils permettant de capter des signaux satellites. La défenderesse ne diffuse ni ne capte aucun signal satellite. Elle n'est pas une entreprise accessoire indispensable ou essentielle à Bell. Il faut plus que l'existence d'un lien matériel et de relations contractuelles avec Bell pour faire de la défenderesse une entreprise fédérale.

Commission des normes du travail c. Chambly Radios communications cellulaires inc., [2003] R.J.D.T. 201 (C.Q.)

L'activité principale de la défenderesse est la vente de téléphones cellulaires, la vente d'abonnements et l'activation de ces appareils dans le réseau de Bell. La défenderesse ne reçoit ni ne diffuse aucun signal. Elle n'est donc pas une entreprise de téléphonie. Elle n'est pas non plus une entreprise accessoire indispensable ou essentielle à Bell. Elle n'est qu'un agent dépositaire.

3. (paragraphe abrogé).

État lié

La présente loi lie l'État. 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.

Interprétation

Le champ d'application de la Loi sur les normes du travail est défini à cet article. Différentes situations peuvent survenir :

Le salarié travaille uniquement au Québec.

La loi s'applique pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve ou non au Québec ;

Le salarié travaille à la fois au Québec et à l'extérieur du Québec.

a. Pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec, la loi s'applique (art. 2, paragr. 1° LNT) ;

b. Pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec, la loi applicable est celle du lieu de l'entreprise de l'employeur ;

Le salarié travaille uniquement à l'extérieur du Québec, mais est domicilié ou réside au Québec.

a. Pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec, la loi s'applique (art. 2, paragr. 2° LNT) ;
b. Pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec, la loi applicable est celle du lieu de l'entreprise de l'employeur.

Il est important de mentionner que, pour l'application du paragraphe 1°, le salarié peut résider et être domicilié à l'extérieur du Québec.

Par l'utilisation des termes « un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec », l'intention manifeste du législateur est de viser l'employeur qui fait des affaires au Québec.

Par ailleurs, pour que la loi soit applicable à l'État, on doit le mentionner spécifiquement. La Loi sur les normes du travail s'applique à tous les ministères et organismes du gouvernement.

Article 3

Application de la loi

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 ;**

Interprétation

L'article 158.3 LNT prévoit que les dispositions de la présente loi s'appliquent depuis le 1er juin 2004 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 liés aux besoins immédiats de cette personne. En conséquence, depuis le 1er juin 2004, quatre conditions doivent être respectées pour exclure de l'application de la loi un salarié qui garde un enfant, un

malade, une personne handicapée ou une personne âgée dans le logement de cette personne. Les trois premières conditions, déjà en application avant cette date, demeurent sensiblement les mêmes, mais la quatrième condition est nouvelle.

1. Le salarié doit assumer la garde ou prendre soin de la personne dans le logement de la personne gardée.
   Il est précisé que le travail doit s'effectuer dans le logement où habite la personne gardée, ce qui confirme l'interprétation donnée par les tribunaux. Ainsi, certaines nuances doivent être faites. Prenons l'exemple suivant. Un organisme à but non lucratif se porte acquéreur d'un immeuble dans lequel il héberge une vingtaine de personnes handicapées. L'organisme en question engage des gens chargés de veiller au bien-être de ces personnes. Il s'agit donc là d'une entreprise ayant comme principal objectif l'assistance à des personnes handicapées. Dans ce cas, le salarié travaillant dans cette entreprise sera régi par la Loi sur les normes du travail, puisqu'il ne s'agit pas de « garde dans le logement de cette personne » au sens du paragraphe 2° de l'article 3 LNT.
   Par ailleurs, l'expression « prendre soin » signifie apporter à une personne toute l'attention requise et faire les gestes nécessaires afin d'assurer sa sécurité et son bien-être en général.
2. Le salarié doit effectuer ce travail de façon exclusive.
   S'il le fait en plus de travaux ménagers non liés aux besoins immédiats de la personne, il devient un « domestique » au sens de la loi (art. 1, paragr. 6° LNT) et assujetti à celle-ci. Si, par ailleurs, les travaux ménagers effectués par le salarié sont limités à ceux que requièrent les soins immédiats de la personne, comme la préparation de ses repas, la présente exception demeure applicable. Les besoins immédiats d'une personne dépendent de l'état de cette dernière et ils peuvent varier d'une personne à l'autre. Ainsi, la lessive des vêtements d'un enfant en bas âge constitue un travail ménager lié aux besoins immédiats de cet enfant.
3. L'employeur ne doit pas poursuivre au moyen de ce travail des fins lucratives.
   Dès que l'objectif visé par l'employeur est associé à une notion de profits, celui-ci poursuit des fins lucratives (voir la jurisprudence). Par conséquent, si l'employeur poursuit des fins lucratives, on ne parle plus de gardien ou de gardienne. La Loi sur les normes du travail s'applique donc au salarié dont l'employeur poursuit des fins lucratives au moyen de ce travail.
4. Cette fonction doit être exercée de manière ponctuelle ou être fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire.

Une nouvelle condition est introduite le 1er juin 2004, selon laquelle la fonction doit être exercée de manière ponctuelle ou être fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire. Maintenant, en plus des trois premières conditions, il faut que l'un de ces deux critères soit rempli pour que le salarié soit exclu de l'application de la loi.

L'emploi de l'expression « de manière ponctuelle » signifie que l'engagement est irrégulier, occasionnel ou qu'il tient compte des besoins sporadiques de l'employeur.

Le gardiennage d'entraide familiale s'appuie sur les rapports de soutien mutuel et naturel existant dans une famille et ne se limite pas aux seuls parents ou enfants.

Quant au gardiennage d'entraide dans la communauté, il apparaît comme le reflet du soutien mutuel pouvant exister tant à l'échelle d'une collectivité que d'un groupe plus restreint, par exemple des groupes communautaires ou de partage entre amis ou voisins.

Gardien de personne qui ne répond qu'aux conditions 1, 2 et 3

Depuis le 1er juin 2004, la Loi sur les normes du travail s'applique à ce gardien de personne, sauf en ce qui a trait au paiement des heures supplémentaires à taux majoré (art. 54, paragr. 9° LNT).

Voir les normes suivantes, qui traitent aussi des gardiens et gardiennes de personnes : art. 123.4, al. 3 et 128 LNT.

Cotisations de l'employeur

L'employeur du gardien de personne qui répond seulement aux trois premières conditions (parce que l'exercice de ses fonctions ne se fait pas de manière ponctuelle ni sur une base d'entraide familiale et communautaire) n'est pas assujetti au paiement des cotisations mentionnées au chapitre III.1, puisque la rémunération de ce salarié n'est pas une « rémunération assujettie » au sens du paragraphe 2.1° de l'article 39.0.1 LNT.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Poulin, [1999] R.J.D.T. 1615 (C.Q.)

La plaignante accomplissait non seulement des travaux liés directement aux besoins de l'enfant, mais également des travaux pour les parents. En conséquence, elle n'avait pas à être exclue de l'application du paragraphe 2 de l'article 3 LNT.

Dary c. Nocera, D.T.E. 99T-482 (C.T.). Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 1999-09-27), 500-05-048545-998, D.T.E. 99T-1003

Commission des normes du travail c. Pouliot, D.T.E. 99T-1047 (C.Q.)

Lorsque l'employeur exploite une entreprise à des fins lucratives, la présente exception prévue à la loi ne s'applique pas.

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 79.2 lorsque celle-ci bénéficie du droit de s'absenter pour l'une des causes prévues à 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 ;

Interprétation

La loi ne s'applique pas au salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction sauf en ce qui a trait aux normes relatives :

1. aux absences pour le salarié
   - ayant subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel (art. 79.1, 2e alinéa LNT),
   - 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 parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant (art. 79.7 LNT),
   - dont la présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident ou d'une maladie grave potentiellement mortelle (art. 79.8 et 79.8.1 LNT),
   - dont l'enfant mineur a subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel (art. 79.9 LNT),
   - dont l'enfant mineur est disparu (art. 79.10 LNT) ou décède (art. 79.10.1 LNT),
   - dont le conjoint, le père, la mère ou l'enfant majeur décède par suicide (art. 79.11 LNT),
   - dont le conjoint ou l'enfant majeur décède en raison d'un acte criminel (art. 79.12 LNT),
   - à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse, en raison d'un congé parental, de paternité ou de maternité, d'un examen lié à la grossesse ou d'un accouchement prématuré (art. 81.1 à 81.17 LNT),
   - réserviste (art. 81.17.1 à 81.17.6 LNT);
2. **au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 LNT)**
   - à l'indemnité de congé annuel lorsqu'elle est relative à un congé mentionné au point 1 (art. 74 LNT) ;
   - à tout règlement du gouvernement relatif à un congé mentionné au point 1 (art. 89 LNT) ;
   - au caractère d'ordre public des normes mentionnées aux points 1 et 2 et à leur effet (chap. IV, sect. IX, art. 93 à 97 LNT) ;
   - aux recours permettant l'exercice et le respect des droits qui en découlent (chap. V, sections I, II, II.1 et chap. VII, art. 98 à 121, 122 à 123.16 et 139 à 147 LNT).

De plus, la Loi sur les normes du travail s'applique à l'employeur actif dans l'industrie de la construction à l'égard de ses salariés qui ne sont pas régis par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Il pourrait s'agir, par exemple, des employés de bureau.

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction (art. 19 ; cette disposition prévoit également certaines exclusions).

Le salarié et l'employeur y sont ainsi définis à l'article 1 :

« r) « salarié » : tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire. »

« j) « employeur » : quiconque, y compris le gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié. »

Jurisprudence

Laliberté c. Otis Canada inc., D.T.E. 94T-109 (T.T.)

« Le travailleur de la construction régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ne peut bénéficier de la Loi sur les normes du travail, sauf quant aux normes relatives aux droits parentaux. »

Commission des normes du travail c. Démolition Bélair inc., D.T.E. 94T-855 (C.Q.)

Même si le salarié ne possédait pas de certificats de compétence, ses tâches étaient visées par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. La Commission des normes du travail n'avait donc pas compétence pour réclamer le salaire, les indemnités pour vacances et jours fériés.

Commission des normes du travail c. Lumilec inc., D.T.E. 97T-244 (C.Q.)

Le salarié qui effectue des travaux hors chantier et dans le secteur résidentiel n'est pas visé par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Il est donc assujetti à la Loi sur les normes du travail.

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 ce salarié ou le tarif qui lui est applicable;

Interprétation

Pour que cette exception soit applicable, il ne suffit pas de constater la présence d'un tarif édicté dans un domaine ; il faut pouvoir conclure que la rémunération du salarié est fixée par un règlement ou par une loi.

Par exemple, le personnel électoral dont la rémunération est fixée par le Règlement sur le tarif de la rémunération et des frais des membres du personnel électoral (RLRQ. c. E-3.3, r. 14) ou par le Règlement sur le tarif des rémunérations payables lors d'élections et de référendums municipaux (RLRQ, c. E-2.2, r. 2) n'est pas assujetti à la Loi sur les normes du travail (sous réserve de l'article 3.1 LNT).

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 et de l'Enseignement supérieur ;

Interprétation

Chacune des conditions mentionnées à cette disposition doit être présente pour que l'exception s'applique. Ainsi, pour être exclu de l'application de la loi, le salarié doit réunir les quatre conditions suivantes, soit :

- être un étudiant ;
- qui travaille au cours de l'année scolaire ;
- dans un établissement choisi par une institution d'enseignement ;
- 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;

Il est important de faire la distinction entre un étudiant au sens du paragraphe 5° de l'article 3 LNT et un stagiaire dans le cadre d'un stage de formation.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. St-Raymond Plymouth Chrysler inc., D.T.E. 86T-935 (C.P.)

Bien que le salarié ait accepté d'effectuer un stage d'apprentissage gratuitement, l'employeur doit le rémunérer, puisque le stage du salarié n'est pas visé par l'exception prévue à la Loi sur les normes du travail.

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

Interprétation

Depuis le 12 juin 2018, la loi ne s'applique pas à l'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.

Interprétation

La Loi sur les normes du travail ne s'applique pas aux cadres supérieurs, sauf en ce qui a trait aux normes relatives :

1. aux absences pour le salarié :
    - ayant subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel (art. 79.1, 2e alinéa LNT),
    - 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 parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant (art. 79.7 LNT),
    - dont la présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident ou d'une maladie grave potentiellement mortelle (art. 79.8 et 79.8.1 LNT),
    - dont l'enfant mineur a subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel (art. 79.9 LNT),
    - dont l'enfant mineur est disparu (art. 79.10 LNT) ou décède (art. 79.10.1 LNT),
    - dont le conjoint, le père, la mère ou l'enfant majeur décède par suicide (art. 79.11 LNT),
    - dont le conjoint ou l'enfant majeur décède en raison d'un acte criminel (art. 79.12 LNT),
    - à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse, en raison d'un congé parental, de paternité ou de maternité, d'un examen lié à la grossesse ou d'un accouchement prématuré (art. 81.1 à 81.17 LNT),
    - réserviste (art. 81.17.1 à 81.17.6 LNT);
2. au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 LNT);
3. à l'indemnité de congé annuel lorsqu'elle est relative à un congé mentionné au point 1 (art. 74 LNT);
4. à tout règlement du gouvernement relatif à un congé mentionné au point 1 (art. 89 LNT);
5. au caractère d'ordre public des normes mentionnées aux points 1 et 2 et à leur effet (chap. IV, sect. IX, art. 93 à 97 LNT);
6. aux recours permettant l'exercice et le respect des droits qui en découlent (chap. V, sections I, II, II.1 et chap. VII, art. 98 à 121, 122 à 123.16 et 139 à 147LNT).

Le cadre supérieur est exclu de l'application de la loi (sauf pour les normes ci-dessus mentionnées), alors que les cadres intermédiaire et inférieur y sont assujettis, et ce, même en ce qui concerne l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et l'indemnité y afférents. Les heures supplémentaires majorées ne s'appliquent cependant pas non plus à ces cadres (art. 54, paragr. 3° LNT). Aucune définition de « cadre supérieur » n'est inscrite dans la loi. La jurisprudence a toutefois élaboré divers critères pour déterminer si une personne est ou non un cadre supérieur. Généralement, ces critères ou indices peuvent permettre l'analyse de cette notion de « cadre supérieur » sans toutefois constituer les seuls critères possibles ou déterminants. Rappelons qu'il s'agit

là d'une exception excluant certains salariés de l'application presque totale de la loi et qu'à ce titre cette exception doit être interprétée restrictivement.

La qualification de cadre supérieur

Le seul fait qu'une personne soit qualifiée de cadre supérieur ne suffit pas pour établir que c'est nécessairement le cas ; ce fait peut tout au plus servir d'indice pour établir le statut de la personne. Ce problème de qualification risque de survenir particulièrement dans la fonction publique ou dans des grandes entreprises. En effet, par exemple, dans la fonction publique, il arrive que des personnes soient désignées sous le vocable de « cadre supérieur » sans toutefois dépendre directement du sous-ministre ou du directeur général d'un organisme.

Possibilité d'absence de cadre supérieur dans une entreprise

Ce critère devient applicable pour une petite entreprise dans laquelle la fonction de direction est exercée par le propriétaire lui-même ou par le principal actionnaire.

Quelques critères pour définir le cadre supérieur

1. **Le niveau hiérarchique dans la structure organisationnelle**
   Le cadre supérieur doit faire partie de la haute direction. Il doit relever du propriétaire, du président, du conseil d'administration ou du directeur général de l'entreprise.
   Il est important de considérer la taille de l'entreprise dans l'évaluation de ce critère. Ainsi, dans une petite entreprise, il n'y a généralement qu'un seul « patron » qui exerce les fonctions de direction, c'est-à-dire celui qui dirige les affaires de l'entreprise, bien souvent le propriétaire lui-même ou encore le principal actionnaire. À l'opposé, dans une grande entreprise, où il est impossible que la direction soit physiquement et matériellement assumée par une seule personne; s'opère alors un « fractionnement » de l'exercice de la direction dans des secteurs bien précis.
2. **Le niveau de décision**
   Le cadre supérieur participe à l'élaboration des grandes orientations de l'entreprise, des décisions majeures qui visent l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire sa rentabilité ou sa croissance, les stratégies et les politiques générales de celle-ci. Il faut distinguer la gestion des opérations courantes ou quotidiennes, qui relève d'un simple exécutant, de l'élaboration des politiques qui encadrent ces opérations, responsabilité qui incombe à un cadre supérieur.
3. **Le niveau d'autonomie**
   Le cadre supérieur jouit d'une grande autonomie et d'un pouvoir décisionnel important.
4. **La gestion du personnel**
   Le cadre supérieur gère du personnel-cadre. En fait, le terme « supérieur » présuppose également qu'il existe d'autres cadres dans l'entreprise. Il doit jouer un rôle primordial dans la gestion du personnel en ce qui a trait au pouvoir de lier l'entreprise et les tiers.

5. **Les conditions de travail**
   Le cadre supérieur est parmi les employés les mieux rémunérés de l'entreprise.

Applications

1. **Personne qui relève directement du conseil d'administration ou du directeur général**
   Dans des grandes entreprises qui opèrent à l'intérieur de plusieurs établissements, la question se pose de savoir s'il y a lieu de considérer également comme cadre supérieur celui qui dirige l'un des établissements de l'entreprise.
   La réponse serait « oui », mais dans la mesure où il existe d'autres niveaux de cadres « en dessous » de cette personne qui, finalement, assumerait la direction d'une partie de l'entreprise.
   Toutefois, il y aurait lieu d'exclure les gérants de succursales de petite taille, par exemple une boutique, par opposition à un directeur d'usine d'une grande entreprise.
2. **Personne qui siège au conseil d'administration d'une filiale**
   Il peut arriver qu'une société de portefeuille (« holding ») désigne une personne pour siéger au conseil d'administration d'une entreprise dans laquelle elle possède des intérêts. Cette personne est susceptible d'être considérée comme cadre supérieur lorsqu'elle agit en tant que mandataire pour diriger les affaires de la filiale.
3. **Cadre-conseil**
   Certaines personnes pourraient être considérées comme « cadres supérieurs » sans assumer la direction d'un secteur de l'entreprise. Ce sont les cadres conseils qui servent d'appui aux cadres hiérarchiques ; il s'agit cependant de cas d'espèce.
4. **Statut d'actionnaire**
   Le fait qu'un cadre soit actionnaire de la compagnie n'implique pas nécessairement qu'il s'agit d'un cadre supérieur. Ce critère peut cependant être utile, tout dépendant du pourcentage de participation.

Exceptions à l'application de la loi sur les normes du travail prévues par d'autres lois

D'autres lois prévoient des exclusions à l'application totale de la Loi sur les normes du travail. Voici quelques-unes de ces exclusions:

1. **Le professionnel de la santé**
   L'article 19 de la Loi sur l'assurance-maladie (RLRQ, c. A-29) prévoit que : « Les dispositions du Code du travail (c. C-27) et de la Loi sur les normes du travail (c. N-1.1) ne s'appliquent pas à un professionnel de la santé visé par une entente conclue en vertu du présent article qui rend des services assurés dans une installation maintenue par un établissement ou pour le compte d'un établissement. »
   Le « professionnel de la santé » est ainsi défini au paragraphe b) de l'article 1 de la Loi sur l'assurance-maladie : « b) professionnel de la santé ou professionnel : tout médecin, dentiste, optométriste ou pharmacien légalement

autorisé à fournir des services assurés; »
C'est au paragraphe o) de l'article 1 qu'est défini le terme « établissement » :
« o) établissement : un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris. »
Dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (L.R.Q., c. S-5), « l'établissement » est ainsi défini à l'article 1 :
« a) établissement : un centre local de services communautaires, un centre hospitalier, un centre de services sociaux ou un centre d'accueil. »
Dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSS) (L.R.Q., c. S-4.2), il faut se référer aux articles 79 et 94 à 99.1 pour connaître les établissements visés. Il s'agit essentiellement de toute personne ou société qui exerce des activités propres à la mission de l'un ou de plusieurs des centres suivants :

- Centre local de services communautaires;
- Centre hospitalier;
- Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse;
- Centre d'hébergement et de soins de longue durée;
- Centre de réadaptation.

Il est à remarquer qu'un cabinet privé de professionnels n'est pas un établissement (art. 95 LSSS).

2. **Condamnation pénale – travaux compensatoires**
   L'article 340 du Code de procédure pénale (L.R.Q., c. C-25.1) prévoit que :
   « Le chapitre III de la Loi sur l'administration publique (c. A-6.01), le Code du travail (c. C-27), la Loi sur les décrets de convention collective (c. D-2), la Loi sur la fonction publique (c. F-3.1.1), la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (c. F-5), la Loi sur les normes du travail (c. N-1.1), le chapitre IV de la Loi sur le bâtiment (c. B-1.1), la Loi sur les maîtres électriciens (c. M-3), la Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie (c. M-4) et la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (c. R-20) ne s'appliquent pas lorsque des travaux compensatoires sont exécutés en vertu du présent chapitre. »
3. **Personne incarcérée**
   L'article 202 de la Loi sur le système correctionnel du Québec (L.R.Q., c.&nsp;S-40.1) prévoit que :
   « Le chapitre III de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01), le chapitre IV de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1), le Code du travail (chapitre C-27), la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre (chapitre F-5), la Loi sur les maitres électriciens (chapitre M-3), la Loi sur les maitres mécaniciens en tuyauterie (chapitre M-4), la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) et 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) ne s'appliquent pas aux personnes prévenues et contrevenantes qui effectuent:
   1. un travail à l'intérieur d'un établissement de détention;

2. un travail à l'extérieur d'un établissement de détention dans une entreprise opérée par le Fonds de soutien à la réinsertion sociale constitué dans cet établissement;
3. des heures de service communautaire dans le cadre d'une ordonnance de probation ou d'une ordonnance de sursis. »

4. **Mesure ou programme d'aide à l'emploi**

L'article 11 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.1.1) prévoit que :

« Sauf dans les cas et dans la mesure prévus par règlement, les dispositions du chapitre III de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01), du Code du travail (chapitre C-27), de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) et de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent à une activité de travail réalisée dans le cadre d'une mesure ou d'un programme établi par le ministre. »

Le règlement auquel on se réfère s'intitule le Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles (L.R.Q., c. A-13.1.1, r.1). On y lit plus particulièrement à l'article 6 que :

« Les dispositions du Code de travail (chapitre C-27), de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) et de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas à une activité de travail qui n'est pas régie par le Code ou la loi visés.

De même, ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités de travail réalisées dans le cadre des mesures ou programmes d'aide à l'emploi axés sur la formation ou l'acquisition de compétences. Elles ne s'appliquent pas non plus aux activités de travail réalisées dans le cadre de mesures ou programmes d'aide à l'emploi qui prévoient la réalisation de stages d'exploration en milieu de travail visant à préciser l'orientation professionnelle ou à appuyer l'intégration dans un emploi ou la préparation pour l'emploi, pendant les 4 premières semaines de chacun de ces stages, ni à celles réalisées dans le cadre de la mesure d'aide à l'emploi « Jeunes volontaires. »

En outre, les dispositions de ces lois ne s'appliquent pas à une personne qui réalise certaines activités de travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide et d'accompagnement social, si ces activités s'inscrivent dans une démarche visant à développer son autonomie et à favoriser son insertion sociale et professionnelle. »

Jurisprudence

Cadre supérieur

Commission des normes du travail c. Beaulieu, [2001] R.J.D.T. 10 (C.A.)

La Cour d'appel retient six éléments pour évaluer le statut de cadre supérieur. Elle précise que l'expression « cadre supérieur » doit être interprétée restrictivement. Chaque cas est un cas d'espèce. Certains des critères peuvent être utilisés selon la grosseur de l'entreprise, son caractère lucratif ou non, la structure de son personnel et son secteur d'activité. La cour précise que les cinquième et sixième éléments sont des indices clés :

- **sa position hiérarchique : le cadre doit faire partie de la haute direction ;**
- **l'importance de son rôle, de sa discrétion, de sa liberté d'action et des pouvoirs qui lui permettent, notamment, de lier l'entreprise à des tiers ;**
- **le fait que le cadre relève, en règle générale, directement du président de l'entreprise, de ses propriétaires ou du conseil d'administration ;**
- **ses conditions de travail ainsi que son arrivée et sa progression dans l'entreprise ;**
- **sa participation à l'élaboration des décisions stratégiques et des politiques de l'entreprise, de même qu'à la détermination des moyens pour en assurer la rentabilité ou la croissance ;**
- **le fait qu'il jouisse d'une grande autonomie, d'une discrétion significative et d'un pouvoir décisionnel important, au lieu d'être un simple exécutant des décisions et des priorités de l'employeur.**

Darryll c. GP3 Groupe conseil inc., C.R.T. Québec, CQ-2012-1085, 23 août 2012, 2012 QCCRT 403, commissaire Bédard

Le plaignant est promu à titre de vice-président. Malgré ce titre, il ne détient aucun pouvoir décisionnel dans les affaires de l'entreprise, il ne participe pas à la détermination des orientations et des politiques de gestion. Il a peu d'autonomie et de discrétion, même en ce qui concerne les appels d'offres et les soumissions qui seraient son champ principal d'intervention. Il ne gère aucun budget ni personnel. Il est certes un cadre, mais ne détient pas le statut de cadre supérieur.

Racicot c. Électricité Pierre Marchand inc., D.T.E. 2012T-704 (C.R.T.) Au même effet : Psihogios et 9279-1235 Québec inc., 2019 QCTAT 14

Le plaignant était l'un des fondateurs de l'entreprise et actionnaire minoritaire. Il participait à la planification stratégique, collaborait à l'établissement des prévisions budgétaires, était chargé des estimations, des achats, des relations avec les fournisseurs et de l'administration du bureau. Au cours des deux dernières années, vu leur différend, c'est l'actionnaire majoritaire qui a pris les décisions importantes. Toutefois, il suffit au plaignant d'avoir participé et d'être associé à la prise de décision pour qu'il soit qualifié de cadre supérieur.

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; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 29, a. 6.

Article 3.1

Dispositions applicables

Malgré l'article 3, les sections V.1.2, 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 tout salarié 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; L.Q. 2020, c. 12, a. 155; 2022, c. 17, a. 93; 2024, c. 4, a. 17; 2025, c. 28, a. 36.

Interprétation

Les dispositions relatives au harcèlement psychologique, à la retraite et à une pratique interdite prévue aux paragraphes 7 et 10 à 20 de l'art. 122 LNT s'appliquent à tout salarié et à tout employeur, même ceux qui sont exclus de l'application de la loi à l'article 3.

Chapitre III - Fonctions et pouvoirs de la commission (Art. 4 à 39)

Article 5

Fonctions

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;
    i. informer et renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la présente loi;

    Interprétation

    Voir les paragraphes 13° à 15° de l'article 39 LNT pour plus de précisions sur les pouvoirs accordés à la Commission relativement à la diffusion de documents d'information et l'article 87 LNT sur l'obligation qui revient à l'employeur à ce sujet.

    Jurisprudence

    Église de scientologie c. Commission des normes du travail, [1987] C.A.I. 200

    La Commission des normes du travail est une corporation au sens du Code civil du Québec. Elle a pour fonction de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail.

    La Commission des normes du travail, pour respecter son mandat, procède à des enquêtes et recueille des renseignements qui lui permettent de découvrir les infractions commises.

    Association des policiers provinciaux du Québec c. Québec (Procureur général), D.T.E. 97T-458 (C.A.)

La Commission des normes du travail n’est pas un tribunal administratif. Elle ne possède pas une compétence exclusive en matière de normes du travail.

2. surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre;
3. recevoir les plaintes des salariés et les indemniser dans la mesure prévue par la présente loi et les règlements;
4. (paragraphe abrogé);
5. tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la présente loi et des règlements;

Interprétation

Il incombera officiellement à la Commission, à l’occasion d’un différend relatif à l’application de la loi et des règlements, d’informer l’employeur et le salarié de la teneur des normes à la base de ce différend et de tenter d’amener les parties à s’y conformer.

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 (2013, Chapitre 26).* 1979, c. 45, a. 5; 1990, c. 73, a. 5; 2002, c. 80, a. 4; 2013, c. 26, a. 133.

Article 28.1

Fonds de la commission des relations du travail

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.

* NDLR : La section VIII.2 du chapitre IV, édictée par l’article 37 du chapitre 21 des lois de 2018, n'est pas en vigueur (2018, c. 21, a. 55).

Article 29

Règlementation

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

   Interprétation

   Voir le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre.

   i. 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*);
6. déterminer la nature des créances qui donnent droit aux versements qu'elle est autorisée à faire en application de l'article 112, les conditions d'admissibilité à ces versements, leur montant et les modalités de leur paiement au salarié; (NON EN VIGUEUR)*
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.

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

Article 32

Approbation de règlement

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.

Article 35

Approbation d'un règlement

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.

Article 39

Pouvoirs de la commission

La Commission peut :

1. **établir le salaire payé à un salarié par un employeur;**
2. **établir des formulaires à l'usage des employeurs et des salariés;**
3. **établir ou compléter le certificat de travail prévu par l'article 84 lorsque l'employeur refuse ou néglige de le faire;**
4. **percevoir ou recevoir les sommes dues à un salarié en vertu de la présente loi ou d'un règlement et lui en faire remise;**
5. **accepter pour un salarié qui y consent ou pour un groupe de salariés visés dans une réclamation et dont la majorité y consent, un paiement partiel en règlement des sommes que lui doit son employeur;**

   Interprétation

   La Commission peut accepter un paiement partiel des sommes dues par l'employeur pour un salarié qui y consent ou pour un groupe de salariés lorsque la majorité y consent.

6. **verser les sommes qu'elle juge dues par un employeur à un salarié en vertu de la présente loi ou d'un règlement jusqu'à concurrence du salaire minimum en tenant compte, le cas échéant, des majorations qui y sont prévues; (NON EN VIGUEUR)***
7. **(paragraphe abrogé);**
8. **intenter en son propre nom et pour le compte d'un salarié, le cas échéant, une poursuite visant à recouvrer des sommes dues par l'employeur en vertu de la présente loi ou d'un règlement et ce, malgré toute loi à ce contraire, une opposition ou renonciation expresse ou implicite du salarié et sans être tenue de justifier d'une cession de créance du salarié;**

   Interprétation

   La Commission exerce son recours en vertu de pouvoirs législatifs qui lui sont conférés et non pas à titre de mandataire d'un salarié (voir l'interprétation de l'article 98 LNT).

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. 9092-5553 Québec inc., [2004] R.J.D.T. 1431 (C.A.)

La Commission des normes du travail intente la poursuite en son propre nom, mais pour le compte du salarié. Puisque la créance n'est pas exigible pour le compte personnel du demandeur, la réclamation de la Commission n'est pas une petite créance. Par ailleurs, l'opposition ou la renonciation du salarié n'a aucun effet sur l'habilité de la Commission à agir en justice.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.)

La Commission des normes du travail n'est pas le mandataire du salarié. Vu la définition du mandat prévu au Code civil du Québec, on ne peut qualifier la relation entre le salarié et la Commission de mandat. Bien qu'elle agisse pour le compte du salarié, la Commission tient son pouvoir d'agir non pas du salarié, mais bien de la loi.

CNT c. 9175-0489 Québec inc. et Reda Saadhomm, D.T.E. 2013T-334 (C.Q.)

L'impossibilité pour un salarié d'exercer tous les pouvoirs inhérents au statut habituel d'un demandeur et le caractère d'ordre public de protection de la loi font obstacle à une demande reconventionnelle de l'employeur contre son salarié ou ex-salarié. Une demande reconventionnelle contre un salarié aurait pour effet d'ignorer l'objectif de la loi.

Commission des normes du travail c. Cayer, D.T.E. 2010T-242 (C.Q.)

L'employeur ayant admis que sa créance n'était ni certaine, ni liquide et ni exigible, il entend opposer non pas compensation légale, mais compensation judiciaire à l'encontre de la réclamation.

Permettre une défense de compensation judiciaire à l'encontre d'une réclamation de la Commission violerait l'interdiction faite à l'employeur de ne pas effectuer de retenue sur le salaire autre que celles énoncées à l'article 49 de la Loi sur les normes du travail, qui est par ailleurs d'ordre public.

Commission des normes du travail c. Motos Daytona inc., D.T.E. 2009T-735 (C.A.)

Lors du départ volontaire du salarié, une clause pénale prévue au contrat de travail a entrainé pour lui une dette envers son employeur. Le tribunal a conclu que la clause pénale n'est pas considérée comme étant abusive et, par le fait même, la compensation légale peut être exécutée, puisque la créance s'est avérée certaine, liquide et exigible avant que la Commission n'entreprenne son recours.

Commission des normes du travail c. Groupe Malenfant inc. et Patrick Algier, Cour du Québec,

La défenderesse allègue que l'enquêteur de la Commission des normes du travail lui a fait du chantage en tentant de régler le dossier hors cour. Elle prétend, de plus, qu'il a

agi de façon abusive en décidant de clore l'enquête et de transmettre le dossier au Service juridique pour entreprendre une action en justice.
Le juge en arrive à la conclusion que la demanderesse a agi dans le respect des pouvoirs et des devoirs qui lui sont conférés par l'article 39 de la Loi sur les normes du travail, il n'y a eu aucun abus de procédure ou de mauvais foi de la part de la Commission ; son mandat étant précisément d'enquêter lors du dépôt d'une plainte. L'entêtement de l'employeur à exiger en défense et demande reconventionnelle une somme due par le salarié hors du cadre de la loi est la seule cause de ses malheurs.
Par conséquent, la demande reconventionnelle pour de tels dommages ainsi que les honoraires judiciaires et extrajudiciaires du procureur de l'employeur sont rejetés.

Commission des normes du travail c. Cercueils André (1992) inc., D.T.E. 96T-538 (C.Q.)

Lorsque la version du salarié permet à la Commission des normes du travail de penser qu'il y a eu congédiement déguisé et que les prétentions de l'employeur sont à l'effet contraire, il ne peut s'agir d'abus de droit de la part de la Commission. Ainsi, lorsqu'il appert clairement de la preuve qu'il s'agit de deux versions contradictoires, il ne peut être question de poursuite abusive de la part de la Commission des normes du travail.

Commission des normes du travail c. Fondation Gérard-Delage, D.T.E. 2008T-934 (C.Q.)

« Précisons en premier lieu que la CNT n'est pas un tribunal et qu'il ne lui appartient pas d'établir si un salarié est ou non un cadre supérieur. Elle intente un recours contre l'employeur à partir de la plainte formulée par un salarié et de l'enquête effectuée par son inspecteur-enquêteur. »
« Il est donc clair dans l'esprit du tribunal que la CNT avait le droit de s'adresser aux tribunaux pour faire valoir, au nom d'un salarié, un droit qu'elle estimait lésé et ce, même si ce recours s'est avéré non fondé en droit. Il ne s'agit pas en l'espèce d'un recours qui n'avait aucune chance de succès et le fait qu'il soit jugé comme non fondé en droit ne confère pas à la CNT une présomption de mauvaise foi. »

Commission des normes du travail c. Normandin, D.T.E. 93T-957 (C.Q.)

Une compensation ou une transaction ne peuvent être opposées à la Commission des normes du travail, puisque celle-ci exerce un recours en vertu des pouvoirs législatifs qui lui sont conférés et non à titre de mandataire du salarié. L'employeur qui aurait une réclamation à faire valoir contre un salarié ne peut se porter demandeur reconventionnel s'il est poursuivi par la Commission. Il devra faire valoir sa réclamation contre le salarié par une action directe et distincte contre ce dernier.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Paprima Industries inc., 2018 QCCQ 877

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Construction rénovation Authentique inc., 2019 QCCQ 654

L'employeur peut opposer à la Commission une défense de compensation légale si la compensation a produit ses effets avant l'institution du recours. Il ne peut invoquer la compensation judiciaire avec une créance qu'il prétend avoir contre le salarié. Permettre une demande reconventionnelle contre un salarié irait à l'encontre de

l'objectif de protection de la LNT, puisque le salarié serait forcé de retenir un avocat pour contester la demande reconventionnelle. S'il a une réclamation à faire valoir contre son salarié ou ex-salarié, l'employeur doit le faire par recours distinct. Le principe de proportionnalité ne peut prévaloir sur ce régime de protection.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. 8210487 Canada inc., 2017 QCCQ 11010

L'employeur ne peut obtenir l'intervention forcée de son employé dans un recours intenté par la Commission afin de faire une demande reconventionnelle pour fraude ou vol. En effet, la jurisprudence majoritaire est à l'effet qu'un employeur ne peut présenter une demande reconventionnelle envers son employé à même un recours entrepris par la Commission parce que le salarié est une partie assimilable à un demandeur, mais n'en possède pas tous les attributs.

9. intervenir en son propre nom et pour le compte d'un salarié, le cas échéant, dans une procédure relative à l'insolvabilité de l'employeur;
10. intervenir à tout moment dans une instance relative à l'application de la présente loi, à l'exception du chapitre III.1, ou d'un règlement;
11. autoriser un mode de versement du salaire autre que celui que prévoit l'article 42;
12. autoriser l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire aux conditions prévues à l'article 53;
13. élaborer et diffuser des documents d'information portant sur les normes du travail et mettre ceux-ci à la disposition de toute personne ou organisme intéressé, particulièrement les employeurs et les salariés;
14. exiger d'un employeur qu'il remette au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit, qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible à l'ensemble de ses salariés ou qu'il en diffuse le contenu;
15. si elle l'estime nécessaire, indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser un document d'information qu'elle lui fournit;
16. transmettre à l'autorité compétente d'un État une demande d'exécution d'une décision ordonnant le paiement d'une somme d'argent en vertu de la présente loi.

Interprétation

Les paragraphes 13° à 15° de l'article 39 LNT donnent de nouveaux pouvoirs à la Commission. En effet, la Commission peut décider d'intervenir auprès d'un employeur pour lui indiquer, par exemple, à quel endroit un des documents d'information qu'elle a produits doit être affiché sur les lieux de travail. L'article 87 LNT établit une norme de diffusion et d'affichage à laquelle l'employeur doit se conformer.

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.

Article 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.

Interprétation

Le Québec adhère au système d'exécution réciproque des ordonnances sur les normes d'emploi en vigueur au Canada. En plus de pouvoir faire exécuter ses décisions ailleurs au pays, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pourra répondre aux demandes de même nature provenant d'autres administrations canadiennes.

Il est ainsi plus facile de recouvrer des salaires impayés, par exemple dans une situation où un employeur développe ses affaires dans plusieurs provinces ou dans des régions limitrophes à deux provinces et qui cesse ses activités dans l'une d'elles pour les concentrer dans une autre et qui se retrouve avec des actifs insuffisants au Québec, mais qu'il en détient ailleurs.
2010, c. 21, a. 3.

Article 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.

Article 39.0.0.3

L'employeur ou un autre débiteur visé peut s'opposer à l'exécution de la décision de la manière prévue au Code de procédure civile (chapitre C-25), pour un motif prévu à ce code ou aux paragraphes 1° à 5° de l'article 3155 du Code civil.
2010, c. 21, a. 3.

Article 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. les salariés non syndiqués ;
2. les salariés syndiqués ;
3. les employeurs du milieu de la grande entreprise ;
4. les employeurs du milieu de la petite et de la moyenne entreprise ;
5. les employeurs du milieu coopératif ;
6. les femmes ;
7. les jeunes ;
8. la famille ;
9. les communautés culturelles.

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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
3. de la présente loi ;
4. sur les difficultés d’application de la présente loi qu’elle identifie ;
5. sur toute autre question qu’elle juge pertinente de lui soumettre ou que
6. détermine le ministre.

L’avis du comité consultatif ne lie pas la Commission. 2015, c. 15, a. 179.

Chapitre III.1 - Cotisations (Art. 39.0.1 à 39.0.6)

Section I - Interprétation (Art. 39.0.1)

Article 39.0.1

Interprétation

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

« Employeur assujetti » : quiconque verse une rémunération assujettie à l'exception des entités suivantes :

1. (paragraphe abrogé);
2. (paragraphe abrogé);
3. (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);
16. (paragraphe abrogé);
17. un organisme international gouvernemental dont le siège est au Québec;

Interprétation

Les organismes dont il est fait mention dans cette disposition sont assujettis aux autres dispositions de la loi. En effet, la Cour d'appel est d'opinion que, si le législateur a pris soin d'exclure ces « organismes » de l'application des dispositions sur la cotisation, c'est qu'il les considérait comme assujettis aux autres dispositions de la loi.

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

« Rémunération assujettie »: la rémunération versée à un salarié à l'exception de :

1. la rémunération versée à un salarié en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20);
2. la rémunération versée à un domestique;
    i. la rémunération versée à un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives ;

    Interprétation

Le salarié visé au paragraphe 2.1° de cette définition est celui :

2. qui assume la garde ou prend soin de la personne dans le logement de celle-ci;
3. qui effectue ce travail de façon exclusive; et
4. dont l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, de fins lucratives.

Il s'agit des trois premières conditions du paragraphe 2° de l'article 3 LNT, lesquelles sont explicitées dans l'interprétation de cet article.

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 un salarié à l'aide d'un camion, d'un tracteur, d'une chargeuse, d'une débusqueuse ou d'un équipement lourd de même nature, fourni par le salarié et à ses frais;
7. l'excédent du total de la rémunération versée à un salarié pour l'année ou du montant déterminé au paragraphe 6° lorsque celui-ci est applicable à l'égard du salarié, sur un montant égal au maximum annuel assurable déterminé pour l'année en vertu de l'article 66 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001);
8. la rémunération versée à un salarié exclu totalement de l'application de la présente loi par l'article 3;

Règles applicables

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

9. 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;
10. un salarié est réputé travailler au Québec lorsque l'établissement de l'employeur où le salarié se présente au travail y est situé ou, s'il n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de l'employeur, lorsque l'établissement de l'employeur d'où il reçoit sa rémunération est situé au Québec. Le mot « établissement » comprend un établissement au sens du chapitre III du titre II du livre I de la partie I de la Loi sur les impôts;
11. un salarié qui se présente au travail à un établissement de son employeur désigne:
    a) relativement à une rémunération assujettie qui n'est pas décrite au sous-paragraphe b, un salarié qui se présente au travail à cet établissement pour la période habituelle de paie du salarié à laquelle se rapporte cette rémunération assujettie;
    b) relativement à une rémunération assujettie qui est versée à titre de boni, d'augmentation avec effet rétroactif ou de paie de vacances, qui est versée à un fiduciaire ou à un dépositaire à l'égard du salarié ou qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie du salarié, un salarié qui se présente au travail habituellement à cet établissement;
12. lorsque, au cours d'une période habituelle de paie d'un salarié, celui-ci se présente au travail à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, ce salarié est réputé pour cette période, relativement à une rémunération assujettie qui n'est pas décrite au sous-paragraphe b du paragraphe 3°:
    a) sauf si le sous-paragraphe b s'applique, ne se présenter au travail qu'à cet établissement au Québec;
    b) ne se présenter au travail qu'à cet établissement à l'extérieur du Québec, lorsque, au cours de cette période, il se présente au travail principalement à un tel établissement de son employeur;
13. lorsqu'un salarié se présente au travail habituellement à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, ce salarié est réputé, relativement à une rémunération assujettie

décrite au sous-paragraphe b du paragraphe 3°, ne se présenter au travail habituellement qu'à cet établissement au Québec;

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

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

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

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

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

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

iii. de la nature de ceux qui sont rendus par des salariés d'employeurs qui exploitent le même genre d'entreprise que l'entreprise visée 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;

1. 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 le salarié visé à ce paragraphe 7° à l'autre employeur ou pour son bénéfice;

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

Section II - Cotisation et paiement (Art. 39.0.2 à 39.0.4)

Article 39.0.2

Cotisation d'un employeur

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

Cotisation supplémentaire

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

Décrets visés

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

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

Cotisation de l'employeur

Pour l'application du présent chapitre, la cotisation d'un employeur assujetti désigne la cotisation prévue au premier alinéa et, le cas échéant, celle prévue au deuxième alinéa. 1994, c. 46, a. 6; 1995, c. 63, a. 281; 1997, c. 85, a. 363; 1999, c. 57, a. 2; 2005, c. 38, a. 348.

Interprétation

Au moment de l’entrée en vigueur du chapitre III.1, le taux applicable à la cotisation est fixé à 0,06 %. Voir le Règlement sur les taux de cotisation (c. N-1.1, r.5).

Article 39.0.3

Délai

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.

Formulaire

L'employeur doit produire au ministre du Revenu, avec son paiement, le formulaire prescrit. 1994, c. 46, a. 6 ; 1997, c. 14, a. 313 ; 2009, c. 15, a. 474.

Article 39.0.4

Déclaration annuelle

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 (Art. 39.0.5-39.0.6)

Article 39.0.5

Remise de la commission

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.

Article 39.0.6

Loi fiscale

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

Préséance

Les dispositions applicables en vertu du présent article ont préséance sur celles des articles 115 et 144 de la présente loi. 1994, c. 46, a. 6; 2010, c. 31, a. 175.

Chapitre IV - Les normes du travail (Art. 39.1 à 97)

Section I - Le salaire (Art. 39.1 à 51.1)

Article 40

Salaire Minimum

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

Salaire

Un salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum.

Interprétation

Il est interdit de verser à un salarié un salaire moindre que le salaire minimum établi par le règlement, sous réserve des cas où la loi n'est pas applicable (voir l'interprétation de l'art. 3 LNT).

Le droit au salaire minimum implique que les salariés doivent obtenir l'équivalent du salaire minimum pour chaque heure travaillée, peu importe le mode de paiement fixé par l'employeur.

Période d'apprentissage ou d'essai

Les périodes « d'apprentissage », « d'initiation » ou « d'essai » doivent être rémunérées (voir la présomption au paragraphe 4° de l'article 57 LNT). La loi ne permet pas d'imposer, comme condition d'embauche, une telle période pendant laquelle l'acceptation du travail gratuit est forcée ou imposée par l'employeur. Des critères tels que subordination, contrôle, disponibilité et travail peuvent être utilisés pour établir le droit au salaire.

Par ailleurs, il existe certaines exclusions pour les stagiaires ou les étudiants qui suivent un programme d'apprentissage ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi (voir l'interprétation des paragraphes 2° et 3° de l'article 2 RNT).

Bénévolat

Il est parfois difficile de cerner la notion de travail bénévole. Ainsi qu'il a été mentionné lors de l'étude de la définition du terme « salarié » (art. 1, paragr. 10°), la Loi sur les normes du travail ne nie pas l'existence du bénévolat. Cependant, des allégations selon lesquelles le bon fonctionnement de l'entreprise ne nécessite pas l'embauche de nouveaux employés, que le ou les postulants sont sans expérience ou que le ou les travailleurs ont accepté de travailler gratuitement ne justifient pas le non-respect des normes du travail. Dans ce

contexte, nous ne pouvons prétendre que le travailleur s'est engagé sur une base bénévole.

Certains critères peuvent être utilisés lorsque l'on a à déterminer si un travailleur exécute un travail bénévolement ou si, au contraire, il exécute ce travail sans être rémunéré alors qu'il devrait l'être en vertu de la loi.

« L'employé » fournit-il une prestation de travail ?
Existe-t-il un lien de subordination entre l'employeur et l'« employé » ? Ce dernier doit-il se plier aux exigences de l'employeur relativement à la façon d'exécuter le travail, à l'horaire de travail, à la disponibilité au travail ?
L'employeur compte-t-il sur les services de l'employé ?
Le type d'entreprise peut également s'avérer pertinent pour déterminer s'il s'agit d'un travail bénévole. Ainsi, le travail bénévole ne devrait pas exister au sein d'une entreprise à but lucratif.

Convention nulle

Rappelons que les normes du travail sont d'ordre public. Toute entente qui déroge à une norme du travail est donc nulle de plein droit (art. 93 LNT). Le salaire minimum payable est une norme. L'ordre public exige que le salarié touche le salaire minimum pour toutes les heures travaillées. Ainsi, il est interdit de stipuler un salaire moins élevé que celui qui est prévu par la loi et ses règlements ; à plus forte raison, il est interdit de stipuler qu'il n'y aura pas de salaire du tout.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. St-Raymond Plymouth Chrysler inc., D.T.E. 86T-935 (C.P.)

La réclamation, dans cette affaire, couvre la première semaine « de travail » du plaignant. L'employeur allègue qu'il s'agissait d'une période de formation non rémunérée.
« La renonciation du salaire par un salarié va à l'encontre des dispositions de la Loi sur les normes du travail et ces dispositions sont d'ordre public (art. 93). Elles doivent prévaloir sur la renonciation même expresse à aucun des droits qui y sont donnés à un salarié. »

Syndicat des cols blancs de Gatineau c. Gatineau (Ville de), D.T.E. 85-592 (C.S.)

« L'esprit de cette loi sur les normes du travail est clairement d'établir un régime suivant lequel nul employeur ne peut faire travailler un de ses salariés sans lui payer le salaire minimum que le gouvernement est autorisé à fixer à l'article 40 de la loi. »

Cléroux-Strasbourg c. Gagnon et Lepage, [1986] R.J.Q. 2820 (C.A.)
Commission des normes du travail c. Place Bishop, D.T.E. 2001T-412 (C.Q.)

Dans le cas du travail de concierge, lorsque l'employeur ne stipule pas de conditions précises de travail, un salarié n'a pas l'obligation de limiter volontairement ses heures de travail. Le salarié pourra consacrer le temps nécessaire à l'exécution des tâches qui lui sont confiées et il incombe à l'employeur de démontrer que le nombre d'heures effectuées est déraisonnable eu égard à la nature de l'immeuble où le travail est effectué.

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie ltée, D.T.E. 96T-1409 (C.S.)

Il revient à l'employeur de limiter le nombre d'heures de travail d'un salarié. S'il ne le fait pas, ce dernier peut consacrer le temps nécessaire à l'exécution de sa tâche.

Richard c. Jules Baillot & Fils ltée, D.T.E. 97T-1005 (C.Q.)

Un employeur ne peut se soustraire à l'application de la Loi sur les normes du travail, laquelle est d'ordre public, lorsqu'un salarié est rémunéré entièrement à commission sur ses ventes et que ses heures de travail sont vérifiables. Bien qu'il n'ait effectué aucune vente, le salarié a le droit de recevoir l'équivalent du salaire minimum pour toutes les heures travaillées.

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

Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, a. 88, 89 et 91; après refonte chapitre N-1.1, r. 3)

Salaire minimum (Art. 2 à 5)

Article 2

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

1. l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;
2. le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi.

Interprétation

Cette loi doit prévoir la nature et la durée du stage.

Jurisprudence

Québec (Procureur général du) c. Lambert, [2002] R.J.Q. 599 (C.A.)

«Cette exception ne vise que les personnes qui, pour être admises à la pratique d'une profession, doivent, en vertu de la loi régissant celle-ci, compléter une période de stage.»

3. le stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale (chapitre c. E-20.1)*;
4. le salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

Interprétation

Le qualificatif « entièrement » renvoie à une rémunération versée en totalité sous forme de commission.

Voir l'interprétation à l'article 54, alinéa 1, paragraphe 4 LNT pour la notion d'heures incontrôlables.

Article 3

Sous réserve de l'article 4 et sauf dans la mesure prévue à l'article 4.1, le salaire minimum* payable à un salarié est de 16,60 $ l'heure.

Article 4

Le salaire minimum* payable au salarié au pourboire est de 13,30$ l'heure.

Interprétation

L'expression « salarié au pourboire » est définie à l'article 1 RNT.

Le taux spécifique du salaire minimum payable au salarié en vertu de l'article 4 RNT est différent de celui qui est fixé à l'article 3 RNT. L'application de ce taux spécifique ne doit pas faire en sorte de permettre à un employeur de rémunérer au taux du salaire minimum au pourboire l'ensemble des salariés de son entreprise.

Ce taux du salaire minimum au pourboire est réservé à une catégorie spécifique de salariés et dans des entreprises définies.

Article 4.1

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

1. **pour le salarié affecté à la cueillette de framboises : un montant de 4,93 $ du kilogramme;**

2. **pour le salarié affecté à la cueillette de fraises : un montant de 1,32 $ du kilogramme;**

Toutefois, le salarié ne peut, sur une base horaire et pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3.

Article 41

Avantage à valeur pécuniaire

Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum. 1979, c. 45, a. 41.

Interprétation

Le salarié doit recevoir au moins le salaire minimum. L'employeur ne peut donc déduire la valeur pécuniaire des avantages (logement, automobile, transport, etc.) qu'il offre à son employé du salaire minimum que ce dernier reçoit. Voir l'interprétation sur les articles 85 (vêtement particulier) et 85.1 LNT (coût du matériel et de l'équipement).

Cependant l'employeur pourra tenir compte, au moment de calculer le salaire, de la valeur de certains avantages offerts, mais ce, uniquement sur la partie du salaire qui représente la différence entre le montant effectivement gagné par le salarié et le salaire minimum prescrit.

Repas et hébergement

Par ailleurs, lorsque les conditions de travail d'un salarié l'obligent à loger ou à prendre ses repas à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, ce dernier peut exiger pour la chambre et la pension un montant dont le maximum hebdomadaire est prévu à l'article 6 du Règlement sur les normes du travail. Il est à noter qu'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 (art. 51.0.1 LNT).

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Immeubles Yamiro inc., D.T.E. 2002T-562 (C.Q.)

Lorsque l'employeur fournit un logement au salarié, il ne doit pas tenir compte de la valeur du logement dans le calcul de son salaire. Par conséquent, il est tenu de verser au moins le salaire minimum à ce dernier.

Commission des normes du travail c. Compagnie de fiducie Canada permanent

et Compagnie d'hypothèques Canada permanent, D.T.E. 83T-601 (C.P.)

L'article 41 de la Loi sur les normes du travail empêche toute déduction sur le salaire minimum pour un espace de garage fourni, de même que pour la valeur locative d'un logement.

Commission des normes du travail c. Les Investissements Delseca inc., C.S. Montréal, n° 500-05-017148-816, 17 octobre 1983, j. Downs

Les avantages fournis par l'employeur, tels que logement et électricité, ne peuvent entrer dans le calcul du salaire minimum.

Commission des normes du travail c. Lemcovitz, D.T.E. 90T-1288 (C.Q.)

La fourniture de l'appartement d'un concierge, comme son loyer, les frais de téléphone et de chauffage, ne peut être prise en considération dans le calcul du salaire minimum.

Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, a. 88, 89 et 91; après refonte chapitre N-1.1, r. 3)

Montants maximum pouvant être exigés pour les repas et l'hébergement (Art. 6 et 7)

Article 6

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

1. **2,73$ par repas, jusqu'à concurrence de 35,69 $ par semaine;**
2. **34,32 $ par semaine pour une chambre;**
3. **61,75 $ par semaine pour un logement lorsque la chambre héberge 4 salariés ou moins et 41,19 $ lorsque la chambre héberge 5 salariés ou plus.**

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

1. **« chambre » : une pièce dans une habitation qui contient un lit et une commode pour chacun des salariés hébergés et qui permet l'accès à une toilette et à une douche ou à un bain.**
2. **« logement » : une habitation qui contient au moins une chambre et qui permet minimalement l'accès à une laveuse et à une sécheuse, ainsi qu'à une cuisine qui doit être équipée d'un réfrigérateur, d'une cuisinière et d'un four à micro-ondes.**

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

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

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

Si le pourcentage calculé en vertu du quatrième alinéa comporte plus de 2 décimales, les 2 premières seulement sont retenues et la deuxième est augmentée d'une unité si la troisième est égale ou supérieure à 5.

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

Interprétation

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

Article 41.1

Taux de salaire inférieur

Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. 1990, c. 73, a. 13; 2018, c. 21, a. 4.

Interprétation

Cette disposition vise notamment le salarié travaillant à temps partiel. Un employeur ne peut en effet accorder à ce salarié un taux de salaire inférieur à celui accordé à ses autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi.

Les conditions d'application sont les suivantes :

1. **Il doit s'agir d'un salarié qui subit une disparité de traitement en raison de son statut d'emploi, notamment un salarié qui travaille habituellement moins d'heures par semaine que d'autres salariés.**
   Dans le cas du salarié qui travaille un nombre d'heures irrégulier chaque semaine, il devra être démontré que, de façon habituelle ou constante, ce salarié travaille moins d'heures que d'autres salariés effectuant les mêmes tâches.

2. **La comparaison doit être effectuée avec les « autres salariés effectuant les mêmes tâches »**
   Il peut s'agir des salariés travaillant à « temps plein », mais aussi des salariés à « temps partiel » qui travaillent un plus grand nombre d'heures que le salarié concerné. Ainsi, la loi ne fait aucune distinction entre les travailleurs à « temps partiel régulier » et les travailleurs à « temps partiel occasionnel ».
3. **C'est le taux de salaire qui est comparé.**
   Il ne s'agit donc pas de comparer les conditions salariales de l'ensemble des salariés d'un établissement, mais uniquement le taux de salaire des salariés qui exercent les mêmes tâches.
4. **Les salariés doivent travailler dans le même établissement.**
   L'établissement est généralement le lieu physique où le travail est effectué. Par contre, cette notion ne correspond pas nécessairement à un bâtiment ou à une adresse civique. Cette notion peut être déterminée au regard d'une unité de gestion ou d'activité régissant des installations physiques. Par exemple, des édifices ou bâtiments distincts peuvent se regrouper et former un seul établissement, à condition qu'il y ait unité de gestion ou d'activité. À l'inverse, il demeure possible qu'il y ait plusieurs établissements à l'intérieur d'un même édifice ou d'un même ensemble d'installations physiques, lorsqu'il y a suffisamment d'autonomie fonctionnelle entre les unités de gestion ou d'activité s'y retrouvant.
   À titre illustratif, l'existence d'une filiale qui possède une autonomie fonctionnelle peut être un indice permettant de déterminer l'existence d'une unité de gestion ou unité d'activité autonome sur le plan fonctionnel.
   Il est à noter que les séparations géographiques importantes peuvent être indicatives d'établissements distincts.
5. **Le motif invoqué ne doit pas uniquement être le statut d'emploi du salarié.**
   Le fait que l'article 41.1 LNT mentionne « uniquement en raison » implique nécessairement qu'un autre motif peut être invoquée par l'employeur pour justifier un salaire différent. Il doit s'agir d'un motif véritable et valable autre le statut d'emploi. Ainsi, un taux de salaire qui serait fondé sur un niveau de compétence, d'expérience ou de rendement différent constituerait un motif valable au sens de l'article 41.1 LNT.
   L'analyse doit être effectuée en considérant le mode de progression salariale en vigueur dans l'entreprise. Cette progression ne doit pas être discriminatoire pour le salarié qui, par exemple, travaille moins d'heures par semaine.
   Par exemple, l'augmentation du salaire en fonction de l'accumulation d'un certain nombre d'heures de travail pourra être admise dans la mesure où l'on utilise le même mode de calcul pour les autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement et que cette façon de faire est prévue dans une convention collective, un décret ou une pratique en usage dans l'entreprise.

Fardeau de preuve

Lorsque le salarié aura établi que les conditions mentionnées à l'article 41.1 LNT lui sont applicables, il incombera à l'employeur de prouver l'existence de cette autre raison véritable et valable.

Chaque salarié individuellement

Chaque cas doit donc être traité individuellement et non au regard d'un groupe de salariés, puisque le taux de salaire doit être le même. On ne pourra, par exemple, apprécier l'ensemble des conditions salariales d'un groupe de salariés à temps partiel et conclure que ces salariés ont approximativement ou globalement le même taux que celui qui est consenti aux salariés à temps plein.

Jurisprudence

Maison Simons inc. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 96T-18 (C.A.)

Lorsqu'il existe plusieurs catégories de vendeurs d'un même établissement avec une structure de tâches différente pour chaque catégorie, cela ne justifie pas des taux de salaire différents si cette structure, en pratique, n'est pas respectée et que tous les vendeurs exécutent les mêmes tâches.

Commission des normes du travail c. 2837277 Canada inc., C.Q. Québec, n° 200-02-005235-942, 30 octobre 1995, j. Lesage

« Le salaire inférieur pour les employés à temps partiel est interdit par la loi, qui stipule que, lorsqu'il y a des employés réguliers et des employés à temps partiel qui font comme en l'instance le même travail aux mêmes conditions, le salaire accordé aux employés à temps partiel doit être celui accordé aux employés à temps régulier. »

Article 41.2

Taux de salaire inférieur

Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. 2018, c. 21, a. 5.

Article 42

Paiement en espèces

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

Présomption

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception. 1979, c. 45, a. 42; 1980, c. 5, a. 2; 2018, c. 21, a. 6.

Interprétation

Le terme « salaire » est défini au paragraphe 9° de l'article 1 LNT.

Un chèque qui n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception ou un chèque sans provision ne constituent pas un paiement du salaire. Dans ces cas, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pourrait réclamer les sommes dues.

Le non-respect de cette disposition rend l'employeur passible d'une poursuite pénale (voir l'interprétation du paragraphe 6°.). L'article 42 prévoit qu'un employeur ne peut imposer à un salarié d'effectuer un travail en l'obligeant à accepter un congé compensatoire au lieu du salaire normalement dû.

Jurisprudence

Giguère c. Centura Québec, [1983] T.T. 455

L'article 42 prévoit qu'un employeur ne peut imposer à un salarié d'effectuer un travail en l'obligeant à accepter un congé compensatoire au lieu du salaire normalement dû.

Commission des normes du travail c. Beausignol inc., [1987] R.J.Q. 688 (C.P.)

Le terme « salaire » comprend toutes les indemnités s'y rattachant, comme l'indemnité de congé annuel, et ne peut être valablement payé en biens périssables et en boissons.

Article 43

Paiement à intervalles réguliers

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.

Exception

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut payer un salarié dans le mois qui suit son entrée en fonction. 1979, c. 45, a. 43; 1990, c. 73, a. 14.

Interprétation

> Le but de cet article n'est pas de fixer à 16 jours les intervalles de paiement, mais bien d'établir un délai maximum pouvant séparer deux paiements successifs.
>
> Par exemple, dans le cas d'un salarié payé tous les jeudis et qui quitterait définitivement son emploi le mercredi, son employeur aurait jusqu'au jeudi suivant pour verser le salaire dû. Après ce délai, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail aurait le pouvoir de réclamer les sommes dues.
>
> En ce qui a trait au paiement des heures supplémentaires, des primes ou de toute autre somme excédant le salaire régulier gagné pendant la semaine qui précède le versement du salaire, l'employeur peut bénéficier d'un délai de paiement plus long. En effet, ces sommes peuvent être payées lors du versement régulier subséquent.

Article 44

Paiement en mains propres

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

Paiement à un tiers

Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié. 1979, c. 45, a. 44.

Article 45

Paiement un jour férié et chômé

Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour. 1979, c. 45, a. 45.

Article 46

Bulletin de paie

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

1. le nom de l'employeur;

2. le nom du salarié;
3. l'identification de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux normal;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
8. le taux du salaire;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées;
11. le montant du salaire net versé au salarié;
12. le montant des pourboires déclarés par le salarié conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3);
13. le montant des pourboires qu'il a attribués au salarié en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts.

Exemption

Le gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile. Il peut aussi exempter une catégorie d'employeurs de l'application de l'une ou l'autre des mentions ci-dessus. 1979, c. 45, a. 46; 1983, c. 43, a. 10; 1990, c. 73, a. 15; 1997, c. 85, a. 364.

Interprétation

Les obligations imposées à l'employeur par cette disposition visent à permettre au salarié de comprendre et de vérifier le calcul de son salaire. Ainsi, on doit trouver dans le bulletin de paie les mentions qui permettent cette compréhension.

Au premier alinéa, l'utilisation de l'expression « le cas échéant » permet d'indiquer au bulletin de paie uniquement les mentions pertinentes à chaque cas.

Par ailleurs, puisque le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, à certaines conditions, par un congé (art. 55 LNT), l'employeur devra préciser dans le bulletin de paie le nombre d'heures supplémentaires qui sont payées ou qui sont remplacées par un congé ainsi que la majoration applicable (paragr. 6°).

Cet article ne précise pas la forme du bulletin de paie. Les informations peuvent donc apparaître, par exemple, sur support papier ou par voie électronique. Toutefois, l'obligation de l'employeur est de « remettre » un bulletin de paie au salarié et non pas seulement de rendre ce bulletin accessible.

Le non-respect de cet article rend l'employeur passible de poursuite pénale (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 140 LNT).

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Gaudette-Gobeil, D.T.E. 93T-568 (C.Q.)

Dans le cadre d'une réclamation de salaire, lorsque l'employeur ne tient pas de registre de paie et ne remet pas de bulletins de paie, il y a lieu d'accorder une plus grande valeur probante au témoignage du salarié qu'à celui de l'employeur.

Rood-Pasquini c. Restaurant Mirada inc., [1985] C.T. 49

Un salarié possède le droit, en vertu de l'article 46 LNT, de recevoir un bulletin de paie complet, incluant le montant des pourboires déclarés par ce dernier.

Dian-David c. Shinder, D.T.E. 2002T-281 (C.T.)

La demande d'un salarié à son employeur d'être payé en argent liquide ne constitue pas une renonciation à obtenir un bulletin de paie. Tout employeur doit remettre un bulletin de paie à chacun de ses salariés conformément à l'article 46 LNT.

Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 c. L'Oréal Canada inc., D.T.E. 2012T-154 (T.A.)

Le droit d'un employeur de remettre à son personnel un bulletin de paie électronique, concomitant au dépôt électronique de sa paie, est aussi valide que sa remise sur un support papier. L'employeur a pris les mesures nécessaires et a répondu à une méthode de remise adéquate. Il a effectué certains aménagements techniques, a donné accès à des postes de travail à chaque salarié et mis en place un portail Internet sécurisé, a offert un programme de formation et a créé un système d'archivage des anciens bulletins. L'employeur rencontre donc les exigences de l'article 46 LNT, à savoir de remettre un bulletin de paye au salarié et non pas seulement de le rendre accessible.

Hydro-Québec c. Bergeron, 2017 QCCS 5387

La remise du bulletin de paie sur support électronique n'est conforme à l'article 46 LNT que si le salarié accepte de le recevoir sous ce support.

Article 47

Signature

Lors du paiement du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature autre que celle qui établit que la somme remise au salarié correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie. 1979, c. 45, a. 47.

Interprétation

Le but de cet article est de protéger le salarié qui, contre son gré, aurait accepté d'apposer sa signature sur des documents dans le seul but de conserver sa situation ou son emploi. Par conséquent, la signature ou l'apposition d'initiales par le salarié sur un document ne pourra lui être opposée à l'occasion d'une réclamation en vertu de la loi.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Laforest, C.P. Bedford, n° 460-02-000688-822, 29 avril 1983, j. Genest

Commission des normes du travail c. Nadeau, C.P. Kamouraska, no 250 02 000214 855, 17 novembre 1986.

On ne peut tirer aucune conclusion de l'apposition des initiales de l'employé au livre de paye.

Article 48

Acceptation du bulletin de paie

L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû. 1979, c. 45, a. 48.

Article 49

Retenue sur le salaire

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

Retenue

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

Retenue révoquée

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues. 1979, c. 45, a. 49; 1989, c. 38, a. 274; 2002, c. 80, a. 10.

Interprétation

L'article 49 LNT constitue une exception au principe général selon lequel le salarié a droit à l'entièreté de sa rémunération ; il doit être interprété restrictivement.

Le premier alinéa de cet article vise les retenues sur le salaire effectuées au bénéfice d'une tierce personne. L'employeur peut effectuer cette retenue sans le consentement exprès du salarié parce qu'il est alors autorisé à la faire en vertu d'une loi, d'un règlement, d'une ordonnance d'un tribunal, d'une convention collective ou d'un décret ou, encore, d'un régime complémentaire de retraite à

adhésion obligatoire. Il faut comprendre que dans ces cas il ne le fait pas de sa propre initiative.

Aucune autre retenue sur le salaire, de quelque nature qu'elle soit, ne peut être effectuée par l'employeur à moins que le salarié n'y consente par écrit pour une fin spécifique mentionnée aussi par écrit. Les termes « pour une fin spécifique » sont en opposition à une retenue générale sans indication précise de la créance. Le salarié doit savoir avec exactitude les éléments qui composent cette retenue ; à titre d'exemple, mentionnons l'échéance de la retenue. Il est essentiel que les paramètres de la créance soit précisés par écrit par des mentions telles que la raison de la retenue, le montant concerné, la durée de la retenue, la fréquence de celle-ci ou par une autre mention nécessaire. Les articles 85 et 85.1 LNT précisent les retenues relatives au vêtement de travail ou au matériel.

Il est important de remarquer que l'autorisation écrite du salarié, permettant la déduction sur le salaire de certaines sommes, peut être révoquée par écrit en tout temps. Une telle révocation aura donc pour effet d'interdire à l'employeur d'effectuer quelque retenue que ce soit.

Opposabilité des moyens de défense à la commission

Lorsque la Commission fait une réclamation pour le compte d'un salarié, elle n'agit pas comme mandataire du salarié mais en son propre nom, en vertu de la loi (art. 39, paragr. 8° et art. 98 LNT). À ce titre, on ne peut lui opposer les moyens de défense qui seraient opposables au salarié personnellement, sauf lorsque la somme d'argent due par le salarié à son employeur sera liquide et exigible au sens de l'article 1673 du Code civil du Québec ; il s'agit alors d'une compensation légale. En fait, trois conditions sont requises :

1. La dette doit être admise et certaine ;
2. La dette doit être liquide, c'est-à-dire que le montant exact de la dette doit être connu des parties ;
3. La dette doit être exigible, c'est-à-dire que le terme doit être échu ; la dette est due au moment où la compensation est opérée. Par exemple, une somme qu'on a convenu de rembourser le 1er juillet 2008 n'est pas exigible avant cette date.

Recours en cas de retenue

La nature de la réclamation dépend du type de retenue effectuée sur le salaire. Par exemple, la retenue faite sur une indemnité de congé annuel devrait permettre une « réclamation pour indemnité de congé annuel non versée » en vertu des articles 74 ou 76 LNT, plutôt qu'à une « réclamation pour une somme retenue illégalement » selon l'article 49 LNT. La réclamation sera fondée sur l'article 49 uniquement si le fond du litige est que la retenue n'est pas opérée conformément à cet article.

Jurisprudence

Métivier c. R.B.C. Dominion valeurs mobilières inc., D.T.E. 2003T-523 (C.S.)

Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli, D.T.E. 91T-679 (C.A.)

Syndicat des professionnels et professionnelles du réseau scolaire du Québec c.

Commission scolaire de La Mitis, D.T.E. 90T-105 (C.A.)

Frappier c. Commission scolaire crie, D.T.E. 90T-1094 (C.A.)

L'article 49 LNT vise les dettes envers les tiers qui pourraient être récupérées par l'intermédiaire de l'employeur. Il n'empêche pas ce dernier de déduire les sommes que lui doit un employé, même sans son consentement écrit, dans la mesure où ces dettes sont liquides et exigibles. Dans ce cas, la compensation légale s'opère entre les parties.

Toutefois, il en serait autrement si la dette était contestée de la part de l'employé, car la dette en question ne serait pas liquide.

Commission des normes du travail c. Ballin inc., D.T.E. 2002T-503 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie ltée, D.T.E. 96T-1512 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. Groupe Publi-Saturn II inc., D.T.E. 99T-829 (C.Q.)

Bergeron c. 2971-4821 Québec inc., D.T.E. 98T-112 (C.T.). Appel du salarié accueilli et appel de l'employeur rejeté: D.T.E. 98T-920 (T.T.)

Voir au même effet : Commission des normes du travail c. Martineau, D.T.E. 2009T-574 (C.Q.) et CNESST c. Nikol Poulin inc. 2017 QCCQ 7190

Les sommes qu'un employeur prélève sur la paie d'un employé doivent faire l'objet d'une créance certaine, liquide et exigible. La créance de l'employeur doit donc être claire et pratiquement incontestable. C'est le phénomène de la compensation légale en vertu des dispositions du Code civil du Québec.

Une dette n'est pas certaine, liquide et exigible lorsqu'un employé refuse d'en reconnaître l'existence.

Commission des normes du travail c. 3608336 Canada inc., D.T.E. 2003T-856 (C.Q.)

La compensation légale entre deux dettes peut être invoquée dans la mesure où deux dettes sont certaines, liquides et exigibles, c'est-à-dire non contestées ou non contestables. Lorsqu'une dette est contestée et qu'elle ne peut être fixée avec précision, elle ne peut faire l'objet d'une telle compensation, la dette n'étant pas certaine, liquide et exigible.

Bergeron c. 2971-4821 Québec inc., D.T.E. 98T-112 (C.T.). Appel du salarié accueilli et appel de l'employeur rejeté: D.T.E. 98T-920 (T.T.)

Un employeur ne peut, à titre préventif, effectuer une retenue sur la paie d'un employé. Pour qu'il y ait compensation légale, la dette doit être exigible. De plus, elle doit être admise et le montant doit être connu des parties.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.)

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie ltée, D.T.E. 96T-1512 (C.Q.)

Un employeur ne peut plaider compensation contre une réclamation de la Commission des normes du travail. En effet, celle-ci agit en son propre nom, elle n'est pas mandataire du salarié. Elle n'intente pas son recours en vertu d'une cession de créance, mais en vertu de sa loi constitutive.

Commission des normes du travail c. Desjardins, D.T.E. 99T-1099 (C.Q.)

Un employeur ne peut opposer compensation au salarié pour du travail mal exécuté lors d'une action intentée par la Commission, cette dernière agissant en son propre nom pour le compte du salarié aux fins de l'application de la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Roger Lachapelle Pontiac Buick ltée, C.P. Hull, n° 550-02-001709-82, 29 mars 1984, j. Fournier

Les sommes retenues sur le salaire relativement à du travail repris sont contraires aux prescriptions de l'article 49 LNT.

Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli, D.T.E. 91T-679 (C.A.)

L'article 49 LNT est d'ordre public et doit primer toute convention collective qui y déroge.

Article 50

Pourboire

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

Pourboire

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

Partage ou convention de partage

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

Calcul de l'indemnité

Toutefois, une indemnité prévue par les articles 58, 62, 74, 76, 79.7, 79.16, 80, 81, 81.1, 83 et 84.0.13 se calcule, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4. 1979, c. 45, a. 50; 1983, c. 43, a. 11; 1997, c. 85, a. 365; 2002, c. 80, a. 11; 2018, c. 21, a. 7.

Interprétation

Le pourboire est constitué des sommes remises volontairement par les clients et des frais de service ajoutés à la note. Le pourboire peut être versé directement ou indirectement au salarié. Il est versé directement au salarié par le client lorsqu'il est remis de main à main. Il est versé indirectement lorsqu'il y a une convention de partage ou lorsque l'employeur perçoit le pourboire pour le salarié dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- **le client a utilisé sa carte de crédit ou sa carte de débit ;**
- **le client paie à l'employeur des frais de service ajoutés à la note.**

Ces montants appartiennent exclusivement « en propre » au salarié qui a rendu le service au client. Ils n'appartiennent pas à tout autre salarié qui n'a pas rendu ce service au client.

Il est expressément interdit à l'employeur d'imposer de sa propre initiative le partage des pourboires aux salariés et d'intervenir dans l'établissement d'une convention à cet effet.

Pourboires perçus par l'employeur

Lorsque c'est l'employeur qui perçoit le pourboire, il a l'obligation de le remettre entièrement au salarié qui a rendu le service. L'employeur ne peut donc pas décider de garder une partie de ce pourboire ou le remettre, en tout ou en partie, à un autre salarié que celui qui a rendu le service au client.

Détermination du salaire à verser

Quelle que soit la forme que prend le pourboire, l'employeur doit verser au salarié le salaire qui lui est dû, sans tenir compte des pourboires. Par ailleurs, ce salaire doit être au moins le salaire minimum prescrit, toujours sans tenir compte des pourboires.

Le salarié qui reçoit habituellement des pourboires au sens de la définition de « salarié au pourboire » donnée à l'article 1 RNT (en vigueur depuis le 26 juin 2003) pourra se voir accorder par l'employeur, à titre de salaire horaire minimum, le taux spécifique fixé à l'article 4 RNT, sans tenir compte des pourboires. Le taux de salaire minimum prescrit par l'article 4 RNT n'est payable qu'au salarié au pourboire au sens de l'article 1 RNT. L'interprétation de l'article 1 RNT précise la définition de « salarié au pourboire ».

Frais de service et frais d'administration

En plus des sommes remises volontairement par le client, les frais de service, ajoutés à la note du client, sont réputés être du pourboire. Ils doivent donc être remis entièrement au salarié. Toutefois, les frais d'administration ajoutés à cette note ne sont pas du pourboire. Puisque le législateur a précisé que les frais de service sont réputés être du pourboire, l'employeur a l'obligation d'indiquer clairement ce qui constitue des frais d'administration. En cas de doute sur la nature de frais d'administration facturés au client, l'employeur aura le fardeau de démontrer que ceux-ci correspondent à cette catégorie de frais et ne constituent pas des frais de service déguisés.

Convention de partage

Le salarié à qui appartient le pourboire au sens de l'article 50 a le droit de participer à une entente relative au partage des pourboires, et ce, librement et volontairement. L'existence d'une telle convention peut être verbale ou écrite.

Il est permis à un groupe de salariés, à des fins d'accommodement, de demander à l'employeur de gérer l'application de cette convention et la répartition des pourboires qui en découlera. Une convention de partage des pourboires devient une condition d'embauche à l'égard des salariés, si elle s'appuie sur une volonté librement exprimée par les salariés qui y sont visés.

La Commission ne pourra réclamer les sommes non remises en vertu d'une convention de partage pour un salarié qui s'est retiré d'une telle convention. La Commission n'est pas habilitée à poursuivre un salarié qui ne remplit pas ses obligations à l'égard des autres salariés concernés par la convention de partage des pourboires.

Indemnité calculée sur le salaire augmenté du pourboire

Les « pourboires attribués » en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts et « déclarés » en vertu de l'article 1019.4 de la même loi font partie du salaire pour le

calcul des indemnités prévues aux articles 58, 62, 74, 76, 79.7, 79.16, 80, 81, 81.1, 83 et 84.0.13 de la Loi sur les normes du travail. On en tient également compte dans le cas de l'indemnité pour jour férié et chômé prévue par une convention collective ou un décret (art. 59.1, paragr. 2° LNT) et pour celle inscrite dans la Loi sur la fête nationale.

« Pourboires attribués ou déclarés » au sens de la loi sur les impôts

Le pourboire déclaré est celui que le salarié au pourboire déclare, par écrit, à son employeur à la fin de chaque période de paie. Est aussi considéré comme un pourboire déclaré, le pourboire perçu par l'employeur et remis au salarié à la condition que l'employeur indique ce montant au registre de paie et effectue les déductions d'impôt y afférentes.

Les pourboires attribués font référence à l'attribution par l'employeur d'un montant qui est égal à l'excédent de 8 % du total des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire faites par le salarié (art. 42.11 de la Loi sur les impôts). L'employeur doit donc attribuer des pourboires lorsque ceux qui sont déclarés par le salarié sont inférieurs à 8 % du montant des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire. L'attribution doit normalement se faire à la fin de la période de paie, soit lorsque l'employeur calcule la rémunération de l'employé.

Ces notions ne s'appliquent qu'au salarié qui exerce ses fonctions dans un « établissement visé », c'est-à-dire :

«a) un lieu situé au Québec spécialement aménagé pour offrir habituellement, moyennant rémunération, le logement ou de la nourriture à consommer sur place;
b) un lieu situé au Québec où sont servies, moyennant rémunération, des boissons alcooliques à consommer sur place ;
c) un convoi de chemin de fer ou un navire, utilisé dans le cadre d'une entreprise exploitée en totalité ou en quasi-totalité au Québec et dans lequel de la nourriture ou des boissons sont servies ;
d) un lieu situé au Québec où, dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise, sont offertes, moyennant rémunération, de la nourriture ou des boissons à consommer ailleurs que sur place ; »

« "vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire" désigne une vente d'un établissement visé qui, conformément à l'usage en vigueur au Québec, est susceptible d'entraîner le versement d'un pourboire par la clientèle, à l'exception d'une vente de nourriture ou de boissons à consommer ailleurs qu'à l'établissement visé » (art. 42.6 de la Loi sur les impôts).

« 42.7. Pour l'application de la définition de l'expression « établissement visé » prévue à l'article 42.6, un établissement visé ne comprend pas :
a) un lieu situé au Québec où l'on offre principalement le logement ou de la nourriture, ou les deux, moyennant rémunération à la semaine, au mois ou à l'année ;
b) un lieu où l'activité qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons est exercée par un établissement d'enseignement, un établissement hospitalier, un établissement d'hébergement pour personnes nécessiteuses ou violentées ou un autre établissement semblable ;

c) un lieu où l'activité qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons est exercée par un organisme de bienfaisance ou un organisme semblable mais n'est pas exercée sur une base régulière;
d) une cafétéria ;
e) un lieu où l'activité est communément appelée de "service rapide" et où les employés ne reçoivent habituellement pas de pourboires de la majorité de la clientèle.
»

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. 9084-8284 Québec inc. (Restaurant l'Oeuforie), C.Q. Québec, n° 200-22-014143-002, 23 mai 2001, j. Vézina

Le partage des pourboires doit être un geste volontairement consenti par le salarié sans la participation directe ou déguisée de l'employeur, et sans contrainte de ce dernier.

Émond c. 147564 Canada inc. (Restaurant Mikes), D.T.E. 2001T-1154 (C.T.)

Une politique de partage des pourboires imposée par l'employeur est illégale, n'étant pas adoptée unilatéralement avec le consentement des salariés ayant droit au pourboire.

Manoir Richelieu ltée (établissement restaurant) c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, D.T.E. 2009T-116 (T.A.).

Confirmé par la Cour d'appel D.T.E. 2011T-350 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2011-12-01), 34370.

À l'occasion de banquets, l'employeur n'a pas identifié clairement les frais de services et les frais d'administration à la note du client. Il devra donc verser l'entièreté des montants perçus à titre de pourboire aux salariés.

Manoir Rouville-Campbell c. Union des chauffeurs, hommes d'entrepôts et autres ouvriers Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ), D.T.E. 2004T-1125 (T.A.). Désistement d'action (C.S., 2005-05-24), 500-17-023295-044

Le libellé de l'article 50, en vigueur depuis le 1er mai 2003, vient clarifier que le pourboire versé directement ou indirectement par un client n'appartient pas à l'employeur, qui, s'il perçoit le pourboire lui-même, doit le remettre entièrement au salarié. Par conséquent, les frais d'administration doivent apparaître expressément à la facture pour que l'employeur puisse les retenir.

Simco ltée c. Commission des normes du travail et Procureur général du Québec, C.S. Montréal, no 500-05-004080-816, 27 mai 1981, j. Gratton

Lorsque le client ajoute à sa note les frais de service, ceux-ci appartiennent à l'employé qui a rendu le service. L'employeur peut percevoir les pourboires,

mais il doit les remettre à celui qui y a droit, puisqu'ils appartiennent en propre à cette personne. L'employeur ne peut donc les percevoir pour les distribuer à tous les salariés en fonction de la valeur des services rendus.

2915499 Canada inc. c. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, 2019 QCCA 609

Les commis débarrasseurs du restaurant de l'employeur sont en l'espèce des « salariés au pourboire », car ils rendent les services au client et reçoivent habituellement des pourboires en raison du système de partage des pourboires (convention) mis en place.

Article 50.1

Frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit

Un employeur ne peut exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit. 1997, c. 85, a. 366; 2002, c. 80, a. 12.

Interprétation

Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un salarié qu'il paie des frais, quels qu'ils soient, liés à l'utilisation d'une carte de crédit, y compris la proportion de ces frais attribuable aux pourboires. Cette disposition appuie le principe édicté à l'article 50 LNT selon lequel le pourboire appartient en propre au salarié et ne fait pas partie du salaire qui est dû à celui-ci.

Article 50.2

Obligation de l'employeur

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.

Interprétation

L'employeur doit recevoir la déclaration de pourboires du salarié. Il est aussi tenu de départager les pourboires déclarés par le salarié et les pourboires qu'il a attribués.

Article 51

Frais pour chambre et pension

Le montant maximum qui peut être exigé par un employeur pour la chambre et la pension d'un de ses salariés est celui que le gouvernement fixe par règlement. 1979, c. 45, a. 51.

Interprétation

Le montant auquel on fait référence est établi à l'article 6 RNT.

Il est à noter que ce n'est que lorsque les conditions de travail du salarié l'obligent à loger ou à prendre ses repas à l'établissement de l'employeur que ce salarié peut bénéficier des taux prévus à cet article.

Article 51.0.1

Interdiction

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.

Interprétation

Voir la définition de domestique au paragraphe 6° de l'article 1 LNT.

Article 51.1

Interdiction

Un employeur ne peut, directement ou indirectement, se faire rembourser par un salarié la cotisation prévue au chapitre III.1. 1994, c. 46, a. 7.

Interprétation

On vise la cotisation à l'égard des rémunérations assujetties qui doit être versée au ministre du Revenu, ainsi que le précisent les articles 39.0.1 et suivants LNT.

Section II - La durée du travail (Art. 52 à 59.0.1)

Article 52

Semaine de travail

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.

Interprétation

L'article 52 n'a pas pour but d'établir une semaine normale de travail, mais plutôt de permettre le calcul de la rémunération payable pour toutes les heures travaillées par le salarié dans une semaine lorsque le total dépasse les 40 heures. Cette disposition crée donc l'obligation pour l'employeur de rémunérer un salarié à un taux majoré après 40 heures de travail par semaine.

La semaine normale de travail peut varier d'une entreprise à l'autre, à la condition que le seuil prévu à la loi (40 heures) soit respecté.

Par ailleurs, les articles 9 à 13 RNT prévoient certains cas d'exception relativement à la durée de la semaine normale de travail.

Jurisprudence

Vaudreuil (Ville de) c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1432, [1993] T.A. 693

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, lorsque la convention collective prévoit une semaine normale plus courte que celle qui est stipulée à la Loi sur les normes du travail, il y a lieu d'appliquer cette convention collective, et non les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Jasmin c. Gérard M. Perrault inc., D.T.E. 85T-948 (C.Q.)

Matthias c. Conso Graber Canada inc., D.T.E. 86T-934 (T.T.)

L'employeur ne peut faire une convention avec ses salariés pour se soustraire du paiement des heures supplémentaires.

Cléroux-Strasbourg c. Gagnon et Lepage, [1986] R.J.Q. 2820 (C.A.)

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie ltée, D.T.E. 96T-1409 (C.S.)

Il revient à l'employeur de décrire la tâche qu'il confie à son employé et de limiter le nombre d'heures de travail. S'il ne le fait pas, l'employé peut consacrer à la tâche qu'on lui a confiée le temps nécessaire pour l'accomplir.

Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, a. 88, 89 et 91; après refonte chapitre N-1.1, r. 3)

Semaine normale (Art. 8 à 13)

Article 9

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

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

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

Interprétation

Puisque la loi ne contient pas de définition de la notion de « gardien », il faut se référer au sens commun du terme, qui est : « personne qui a la charge de

garder ». Le verbe « garder » est synonyme de « surveiller », « protéger » ou « sauvegarder ».

Un gardien est là pour surveiller, sans obligation d'intervention significative pendant son travail. En effet, le gardien est là pour assurer une surveillance passive des lieux et dont la seule responsabilité est d'aviser une personne responsable en cas de situation anormale. Il faut le distinguer du salarié qui devra apporter lui-même des correctifs ou effectuer les réparations nécessaires, par exemple sur les lieux de production lorsqu'il constate une lecture anormale à l'écran ou sur un cadran. Dans ce second cas, le salarié ne répond pas à la définition de « gardien ».

Article 10

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

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

Interprétation

L'expression « exploitation forestière » est définie à l'article 1 RNT.

Article 11

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

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

Interprétation

Le terme « scierie » est défini à l'article 1 RNT.

Article 12

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

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

Interprétation

L'expression « endroit isolé » est définie à l'article 1 RNT.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Société de Gestion Gilles Porlier ltée, 2015 QCCS 3107

Règlement sur les normes du travail. En effet, en plus du train qui effectue la liaison Sept-Îles–Schefferville deux fois par semaine, une liaison aérienne journalière est maintenue entre Schefferville et le réseau routier du Québec. Puisque le territoire de la municipalité est relié au réseau routier du Québec par un système régulier de transport, l'exception visée par l'article 12 du Règlement sur les normes du travail, qui doit être interprété restrictivement, ne peut trouver application. En conséquence, les heures supplémentaires sont payables au-delà de la semaine normale de travail de 40 heures par semaine, et non pas de 55 heures.

Article 13

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

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

Interprétation

L'expression « travaux sur le territoire de la région de la Baie James » est définie à l'article 1 RNT. Voir l'interprétation à l'article 59.0.1 LNT.

Article 53

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

Étalement des heures de travail

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

L'employeur et le salarié 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. **le salarié 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

Interprétation

La présente disposition concerne le calcul des heures supplémentaires.

Dans les cas où la Commission l'autorise, l'employeur peut étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire ; c'est-à-dire que pour le calcul des heures supplémentaires un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, utiliser une période de référence autre que la semaine normale de travail. Ainsi, un employeur pourra étaler les heures de travail de ses salariés sur plusieurs semaines.

La demande d'étalement initiale est autorisée pour une durée maximale d'un an. Une demande de renouvellement, selon les mêmes paramètres, pourrait être autorisée par la Commission pour une durée maximale de trois ans.

Modification proposée

L'autorisation de la Commission n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou dans un décret.

Également, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre entre eux à cet effet sans que l'autorisation de la Commission soit nécessaire, si les conditions suivantes sont respectées :

- La moyenne des heures de travail est équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements;
- L'entente est écrite et prévoit l'étalement des heures de travail sur un maximum de quatre semaines;
- Une semaine de travail ne peut excéder de plus de dix heures la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une telle entente pourra être résiliée soit par l'employeur, soit par le salarié, en donnant un préavis minimal de deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

Jurisprudence

Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et cartons de Jonquière inc. c. Paperboard Jonquière, division de Les emballages Paperboard inc. (groupe Cascades), D.T.E. 2003T-741 (T.A.)

Lorsque cela a été déterminé dans une convention collective, l'employeur peut étaler sur une base autre qu'hebdomadaire les heures normales de travail. À cet effet, il doit s'assurer que la moyenne des heures reste équivalente à la norme prévue, et ce, aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Article 54

Application de la durée de la semaine de travail

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

Interprétation

La durée de la semaine normale de travail déterminée à l'article 52 LNT (40 heures) ne s'applique pas, aux fins de la majoration du taux de salaire, aux travailleurs mentionnés dans la présente disposition. Ces travailleurs doivent tout de même être rémunérés pour les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine, mais au taux de salaire régulier, sans majoration. Dans tous les cas, quel que soit son mode de rémunération (à l'heure, à la semaine ou autre), le salarié doit recevoir au moins le salaire minimum pour la totalité des heures travaillées, même pour celles excédant 40 heures par semaine, à moins qu'il ne s'agisse d'un salarié exclu de l'application du salaire minimum.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. 3886298 Canada inc., D.T.E. 2014T-456 (C.A.)

La LNT est une loi d'ordre public prévoyant des avantages particuliers pour les salariés et les règles générales à caractère social qu'elle énonce doivent être interprétées de façon libérale et généreuse. Par conséquent, les exceptions à ces règles doivent se voir appliquer une interprétation stricte, c'est-à-dire qu'elles ne doivent pas être étendues aux cas non formellement prévus par la loi.

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;

   Interprétation

   La durée de la semaine normale de travail ne s'applique pas à l'étudiant employé dans une colonie de vacances, qu'elle soit à but lucratif ou non. Elle ne s'applique pas non plus à l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs.

   L'intention du législateur est de centrer la source de l'exception sur le but visé par l'organisme employeur et non pas sur le travail accompli par l'étudiant auprès de celui-ci.

Le service des loisirs d'une ville ou d'une municipalité

Dans le cas où une ville ou une municipalité engage des étudiants par l'intermédiaire de son service des loisirs, la situation peut être analysée sous deux angles selon l'organisation interne de la municipalité :

1. Le service des loisirs possède une entité juridique distincte
2. **Il arrive que le service des loisirs existant au sein d'une ville possède sa propre entité juridique. Cet organisme sans but lucratif est indépendant, distinct de la Ville elle-même. Il ne génère aucun profit ; sa vocation sociale et communautaire est évidente. Dès lors, un étudiant qui travaille à l'intérieur des cadres d'une telle structure est soumis à l'exception prévue au paragraphe 2° de l'article 54 LNT (voir aussi l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 77 LNT et du paragraphe 1° de l'article 2 RNT).**
3. La Ville ou la municipalité embauche directement

   La situation diffère lorsque la Ville procède directement, sans « intermédiaire », et à son propre avantage à l'embauche d'un étudiant.

   Bien que l'on reconnaisse à la Ville une vocation sociale, puisqu'elle est au service de la collectivité municipale, ses activités et pouvoirs sont très étendus. Les finalités diverses de toutes ses activités ne répondent pas à la définition d'« un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire » au sens du paragraphe 2° de l'article 54 (voir l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 77 LNT et du paragraphe 1° de l'article 2 RNT)

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Ville d'Outremont, [1986] R.J.Q. 1737 (C.P.)

Le salarié, qui était étudiant, a été au service de la défenderesse pour la période estivale.

La Cour s'exprime ainsi :

« Est-ce qu'une corporation municipale de l'ordre de la défenderesse peut entrer dans le cadre élastique, mais quand même astreignant, de l'organisme à but non lucratif et à vocation sociale? Pas comme tel, à notre humble opinion » (p. 1739).

[…] « La municipalité donne des services pour lesquels, sans tomber dans le mercantilisme, elle a le droit d'imposer des taxes. Mais son but principal n'est pas, à l'opinion du soussigné, d'être un organisme "à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire". Ces aspects de ce pouvoir sont parcellaires, et il n'est besoin que de se référer aux paragraphes 2a, 2b, 2b.1 et 2c de l'article 28 de la Loi sur les cités et villes (c. C-19, Lois du Québec) pour comprendre la dichotomie que le législateur fait entre la municipalité et les organismes qu'elle peut créer et maintenir. La municipalité a le pouvoir d'aider, fonder ou maintenir, subventionner; elle crée l'organisme, elle n'est pas l'organisme. Toute tentative d'identifier une municipalité à l'un des organismes

qu'elle peut créer diminuerait les pouvoirs tentaculaires et nécessaires accordés à la créatrice qu'est la municipalité […] » (p. 1739).

3. un cadre d'une entreprise;

Interprétation

Le cadre d'une entreprise auquel on fait référence au troisième paragraphe est celui qui possède un pouvoir décisionnel et qui agit à titre de représentant de l'employeur dans ses rapports avec les autres employés. Rappelons qu'on vise ici les cadres « intermédiaires » ou « inférieurs », puisqu'en vertu du paragraphe 6° de l'article 3 les cadres supérieurs, sauf pour certaines normes, sont exclus de l'application de la Loi sur les normes du travail.

La notion de cadre a été maintes fois étudiée par la jurisprudence. Le titre n'est pas un critère absolu. Des critères ont été définis afin de déterminer si les fonctions d'un employé correspondent réellement à celles qui sont exercées par un cadre (voir l'interprétation du paragraphe 6 de l'article 3) :

- **Les rapports avec la direction : participation aux décisions, à l'élaboration des politiques de l'employeur, etc. ;**
- **Les pouvoirs accordés par la direction : responsabilité de l'établissement (ouverture – fermeture), autonomie quant aux commandes, à la publicité, pouvoir de signer des chèques ou autres documents, etc. ;**
- **Les pouvoirs détenus sur les autres salariés : embauche, congédiement, réprimande, surveillance, pouvoir de donner des ordres, capacité de fixer les conditions de travail, contrôle ou autorisation relativement aux absences, vacances et dépenses, etc. ;**
- **Les conditions de travail : horaires et vacances, mode de rémunération, bureau personnel, etc.**

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Beaulieu, [2001] R.J.D.T. 10 (C.A.)

Le cadre supérieur est celui qui participe réellement à l'élaboration des politiques de gestion et à la planification stratégique de l'entreprise. Il doit avoir un grand pouvoir décisionnel.

Le cadre intermédiaire ou moyen assume simplement des fonctions d'organisation et de coordination des activités de l'entreprise, de mise en application des politiques de gestion et des programmes élaborés par la haute direction.

Commission des normes du travail c. 3586804 Canada inc., D.T.E. 2002T-692 (C.Q.)

Le salarié n'était pas un cadre. Il ne supervisait aucune fonction dans l'entreprise. Il n'avait pas le pouvoir d'embaucher ni de congédier et n'avait aucun subalterne sous

ses ordres. Il n'exerçait aucune fonction d'encadrement, de direction et n'avait aucun pouvoir décisionnel.

Commission des normes du travail c. Romtech Technologie inc., D.T.E. 2001T-318 (C.Q.)

Le salarié ne détenait pas de réel pouvoir décisionnel. Il était certes le plus expérimenté des machinistes, mais il n'exerçait pas de fonction de direction. Il n'avait pas le pouvoir d'engager l'entreprise tant vis-à-vis des employés que vis-à-vis des tiers.

Commission des normes du travail c. Boulangerie de Mailly inc., D.T.E. 2002T-114 (C.Q.)

Le salarié était cuisinier, responsable de la cuisine, pour l'employeur. Il coordonnait les activités de deux ou trois employés de la cuisine sans exercer explicitement d'autorité administrative sur eux. Il pouvait faire des suggestions pour les fournisseurs et pour l'amélioration du commerce.

Le salarié ne peut être considéré comme un cadre, puisqu'il n'avait pas un pouvoir administratif suffisant.

Dugas c. Les Métaux Tremblay inc., D.T.E. 88T-675 (C.Q.)

Pour faire partie des exceptions prévues au paragraphe 3 de l'article 54 LNT, un salarié ne doit pas seulement porter le titre de cadre ou de contremaître, il doit aussi en exercer les fonctions.

Lalanne c. Saint-Jean-sur-Richelieu (Ville de), D.T.E. 2001T-117 (C.S.)

Commission des normes du travail c. 2861496 Canada inc., D.T.E. 95T-345 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. Carnaval de Québec inc., D.T.E. 2007T-893 (C.Q.)

Bien que la durée de la semaine normale, aux fins du calcul des heures supplémentaires, ne s'applique pas au cadre, cette personne a tout de même le droit d'être payée au taux horaire habituel pour chacune des heures travaillées.

Voir au même effet: Commission des normes du travail c. 9193-4331 Québec inc., D.T.E. 2013T-442 (C.Q.)

4. un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

Interprétation

Cette exception n'a pas pour but d'exclure tous les salariés travaillant en dehors de l'établissement de l'employeur. La notion d'« heures de travail incontrôlables » est donc déterminante.

Pour que l'exception s'applique, il faut que l'employeur soit dans l'impossibilité absolue d'exercer un contrôle sur l'horaire de travail de son employé. Il ne suffit pas que l'employeur ignore ou ne compte pas les heures de travail. Lorsque l'employeur a la possibilité de connaître, de vérifier l'emploi du temps du salarié et d'imposer certaines obligations à cet effet, les heures de travail du salarié sont contrôlables au sens de la loi.

Par conséquent, l'exception n'est applicable que dans les cas où le salarié est entièrement libre de ses allées et venues sans que l'employeur ait la possibilité de contrôler ses heures de travail. Voir l'exception à l'application du salaire minimum prévue au paragraphe 4° de l'article 2 RNT, dans le cas du salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Gamma Personnel inc., C.Q., Montréal, 500-22-162395-092, 20 décembre 2011, j. Breault

La salariée, une préposée aux bénéficiaires, travaille pour une entreprise offrant des soins infirmiers à domicile. Bien que la salariée effectue ses tâches en dehors de l'établissement de l'employeur, les horaires sont établis et détaillés à l'avance en fonction des besoins spécifiques identifiés par les CLSC. La salariée pouvait, dans certains cas, effectuer des heures additionnelles qui s'avéraient difficilement vérifiables pour l'employeur. Toutefois, l'employeur n'a pas établi que les heures travaillées étaient clairement incontrôlables, mais seulement difficilement vérifiables. L'exception du paragraphe 4 de l'article 54 n'est donc pas applicable à ces salariés.

Commission des normes du travail c. Gestion des infrastructures pour l'entretien GIE Technologies inc., D.T.E. 2005T-93 (C.Q.)

Le travail des salariés devait se faire sur une grande distance et selon la température, et ce, dans un délai donné. Le seul contrôle possible était celui basé sur la bonne foi et la sincérité des employés. Ce qui, dans ce cas, crée pour l'employeur une impossibilité de contrôler le temps des employés. Les salariés font donc partie des exceptions prévues à l'article 54 LNT.

Commission des normes du travail c. Nordikeau, D.T.E. 2009T-118 (C.Q.)

Des chargés de projet et opérateurs d'infrastructures municipales travaillent en dehors de l'établissement et leurs heures de travail sont incontrôlables. L'exception du paragraphe 4 de l'article 54 est donc applicable à ces salariés.

Les rapports entre l'employeur et les salariés sont basés essentiellement sur une relation de confiance totale. Les différents documents remplis par les employés

constituaient, en définitive, plus des moyens de vérification que des outils de contrôle. Toutefois, un contrôle plus serré se traduirait par la présence d'un directeur local, par la production de rapports réguliers et par moins de projets confiés directement aux salariés.

Commission des normes du travail c. La compagnie de construction Cris (Québec) ltée, D.T.E. 93T-1188 (C.Q.)

Un salarié qui travaille en dehors de l'établissement, mais dont les heures de travail ne sont pas incontrôlables, mais difficiles à contrôler, ne fait pas partie de l'exception prévue au paragraphe 4 de l'article 54 LNT. Il faut distinguer ce qui est impossible de ce qui est difficile à contrôler.

Commission des normes du travail c. Sables Dickie inc., D.T.E. 2000T-183 (C.Q.)

Le salarié est affecté au service de déneigement et ses heures sont variables en fonction des chutes de neige. L'employeur invoque que ses heures de travail sont incontrôlables.

Pour que l'exception s'applique, la loi exige que les heures soient incontrôlables et non qu'elles soient difficiles à contrôler. L'employeur exerçait de fait un contrôle sur son employé, entre autres en le visitant à l'improviste sur le chantier. Son inaction à établir un système de contrôle plus approprié des heures travaillées ne peut désavantager le salarié au profit de l'employeur.

5. un salarié affecté à la mise en conserve, à l'empaquetage et à la congélation de fruits et légumes, pendant la période des récoltes;

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. 3886298 Canada inc., D.T.E. 2014T-456 (C.A.)

Le critère donnant ouverture à l'application de l'exception tient essentiellement aux affectations du salarié dans l'usine. Ici, les mécaniciens d'entretien travaillant dans l'usine de congélation de bleuets et de canneberges n'interviennent pas dans le processus de transformation réalisé sur la chaîne de production si ce n'est qu'indirectement pour des travaux d'entretien et de réparation de la machinerie. En conséquence, la disposition d'exception qu'est le paragraphe 5 de l'art. 54 LNT pour se soustraire aux obligations générales qu'impose la loi n'est pas applicable.

6. un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;
7. un travailleur agricole;

Interprétation

Le travailleur agricole (voir l'interprétation au début de la section sur le salaire, à l'article 39.1 LNT) est celui qui effectue des tâches de nature agricole dans le cadre d'une exploitation agricole.

Dans l'expression « travailleur agricole », l'aspect dominant est la culture. Les tâches pour lesquelles ce travailleur est embauché doivent être de nature agricole. Pour considérer un salarié comme un travailleur agricole, celui-ci doit donc participer au travail du sol, de la terre en vue de la production de végétaux ou d'animaux. Ainsi, le salarié qui consacre la totalité de son temps de travail au champ à la culture ornementale serait considéré comme un travailleur agricole. Toutefois, la proportion du temps consacré à d'autres tâches pourrait faire en sorte que l'exception relative au travailleur agricole ne s'applique pas.

Pour déterminer si l'on est en présence d'une exploitation agricole, il faut rechercher le but, l'objet principal de l'exploitation en cause. Cette analyse doit être effectuée en fonction des activités normales et habituelles de l'entreprise.

La jurisprudence considère que l'exploitation d'une ferme comprend non seulement l'exploitation du produit du sol, mais également l'élevage d'animaux de ferme. Lorsque c'est une corporation qui exploite la ferme, cette exploitation doit être son activité principale, sinon l'exclusion ne s'applique pas.

Le travailleur agricole est également visé à l'article 78 LNT.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Pépinière Fleur de Lys inc., [1989] R.J.Q. 2249 (C.Q.)

L'entreprise produit, élève et cultive plusieurs variétés d'arbres, d'arbustes et de plantes. Il y a 95 % de la superficie du terrain qui est occupée par la plantation d'arbres et 5 % par le commerce où sont vendus les produits. Il s'agit d'un commerce saisonnier.

L'agriculture comprend un aspect de transformation du milieu naturel en vue d'une production, qui exige une intervention humaine. Il ne faut toutefois pas généraliser, car les pépinières ne sont pas toutes des entreprises agricoles. Les divers travaux se rapportant à la culture d'arbres, d'arbustes et de fleurs, ainsi que la mise en terre de jeunes pousses dans le but de cultiver et d'obtenir des végétaux sont assimilables à un travail agricole.

Commission des normes du travail c. Lemoine Tropica Canada inc., C.P. Montréal, n° 500-02-055568-823, 19 août 1986, j. Marleau

La défenderesse est une entreprise d'horticulture comportant deux secteurs, soit la serre et l'entrepôt. Les tâches des employés consistent à décharger les plantes du camion lors de livraisons, à les déballer, les arroser, les traiter à l'insecticide et au fongicide, les empoter, les ranger sur des tablettes et préparer les commandes.

Le paragraphe 7 de l'article 54 LNT est un article d'exception qui doit être interprété restrictivement. Dans l'expression « travailleur agricole », l'aspect dominant est la culture du sol. Il appert que la défenderesse exploite un commerce et que les tâches de ses employés ne peuvent être assimilées à celles des travailleurs agricoles.

Commission des normes du travail c. Ferme Drummond inc., C.P. Drummondville, n° 405-02-000724-82, 26 avril 1983, j. Biron

La semaine normale de travail de l'article 52 ne s'applique pas au travailleur agricole. Ce dernier doit néanmoins recevoir le salaire minimum pour les heures de travail.

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

Interprétation

Depuis le 1er juin 2004, la durée de la semaine normale de travail ne s'applique pas au gardien d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée lorsque trois conditions sont respectées :

1. Le salarié doit assumer la garde ou prendre soin de la personne dans le logement de celle-ci ;
2. Le salarié doit effectuer ce travail de façon exclusive ; et
3. L'employeur ne doit pas poursuivre au moyen de ce travail des fins lucratives.

Ces trois conditions sont explicitées à l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 3 LNT.

Assujettissement

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

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

Interprétation

Bien que la semaine normale de travail de quarante heures fixée à l'article 52 LNT ne s'applique pas à ces salariés, le gouvernement se réserve le droit de fixer par règlement une semaine normale de travail qu'il déterminera, le cas échéant, pour les salariés visés aux paragraphes 2°, 5°, 6°, 7°, et 9° de l'article 54 LNT.

Article 55

Heures supplémentaires

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

Heures supplémentaires remplacées par un congé

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

Modalités d'utilisation du congé

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

Interprétation

Tout travail exécuté en plus des 40 heures (art. 52 LNT) de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel. C'est donc dire que l'employé qui reçoit habituellement 16,60 $ l'heure verra son salaire augmenté de 8,30 $ l'heure (ce qui totalise 24,90 $ l'heure) pour chacune des heures de travail supplémentaires.

Lorsque le salarié travaille moyennant un salaire hebdomadaire fixe, mais que ni le nombre d'heures de travail à effectuer ni le taux horaire n'ont été convenus préalablement, il faut s'en remettre à la semaine normale de travail de 40 heures et au salaire minimum pour vérifier si la rémunération reçue par le salarié répond aux exigences de la loi.

Exemple

Pour la personne salariée qui reçoit un salaire fixe de 1 200,00 $ par semaine, sans nombre d'heures de travail ni taux horaire convenus, et qui a travaillé 60 heures au cours d'une semaine :

Taux horaire minimum = 16,60 $

Taux majoré de 50 % = 24,90 $

40 heures x 16,60 $ = 664,00 $

20 heures x 24,90 $ = 498,00 $

Total du salaire exigé par la loi = 1162,00 $

Dans cet exemple, le salaire de 1 200,00 $ reçu par la personne salariée respecte les exigences de la loi, puisqu'il est supérieur au salaire minimum. Il est à noter que cette interprétation est valable uniquement lorsque le taux horaire n'a pas été déterminé.

Semaine de sept jours

La semaine s'étend sur une période de sept jours et il n'est pas permis (sauf exception de l'article 53 LNT) d'obtenir une moyenne en tenant compte, pour la semaine suivante, d'un nombre d'heures moindre que la semaine normale de travail.

Preuve de la réclamation

Pour que soit réclamé le paiement des heures supplémentaires, la Commission doit être en mesure de prouver que le salarié a effectivement travaillé pendant ces heures, à la demande de son employeur ou, tout au moins, à sa connaissance (voir l'interprétation de l'article 57 LNT).

Congé compensatoire

Ce n'est qu'à la demande du salarié ou dans les cas prévus par convention collective ou par décret que l'employeur pourra remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé. Il ne peut donc imposer ce congé payé, puisque la règle générale est le paiement de ces heures, alors que le remplacement par un congé constitue l'exception. À chaque occasion où il travaillera des heures supplémentaires, le salarié pourra donc demander le remplacement du paiement par un congé. C'est toutefois à l'employeur qu'appartient la décision finale de consentir ou non à cette demande. S'il y consent, le congé devra être pris dans les douze mois suivant les heures supplémentaires effectuées (sous réserve des dispositions d'une convention collective ou d'un décret), à une date convenue entre les parties.

Si le congé n'a pas été pris au cours de cette période, les heures doivent être payées à la fin du douzième mois suivant le moment où elles ont été effectuées. Cependant, une convention collective ou un décret pourrait prévoir la possibilité de reporter ce congé à l'année suivante, par exemple.

Si les parties ont convenu de la date de la prise du congé, c'est à cette date que l'indemnité devient exigible.

Par ailleurs, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié n'ait pris son congé à la date convenue, les heures supplémentaires doivent être payées au moment du dernier versement du salaire.

Jurisprudence

Giguère c. Centura Québec, [1983] T.T. 455

Le salarié peut exiger le paiement des heures supplémentaires en argent. L'employeur ne peut imposer lui-même le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un congé compensatoire.

Commission des normes du travail c. Immoger, C.Q. Montréal, n° 500-02-018524-921, 11 février 1994, j. Boissonneault

Le salarié peut consentir à être compensé en temps, mais on ne peut lui imposer cette façon de faire. L'employeur ne peut imposer une telle politique salariale à ses salariés.

Commission des normes du travail c. Sables Dickie inc., D.T.E. 2000T-183 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. Roy, D.T.E. 99T-630 (C.Q.)

L'employeur ne peut conclure une entente avec un salarié afin de se soustraire à l'obligation de payer des heures supplémentaires et ainsi offrir des conditions moins avantageuses que celles qui sont prévues par la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Taverne Quartier Latin inc., C.P. Québec, n° 200-02-002314-823, 12 avril 1983, j. Desjardins

L'employeur a l'obligation de payer les heures supplémentaires à un taux majoré. Il ne peut placer ces heures en réserve pour ensuite les ajouter aux heures d'une autre semaine où le salarié a travaillé moins que le nombre d'heures normales de travail et ainsi le payer au taux normal.

Commission des normes du travail c. Breuvages Lemoyne ltée, D.T.E. 96T-451 (C.Q.)

Voir au même effet : Commission des normes du travail c. Centre de décoration des sols inc., D.T.E. 2009T-293 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. La Maison de la jeunesse à Val-des-Lacs inc., D.T.E. 2008T-153 (C.Q.)

Une salariée a exécuté des heures supplémentaires à la connaissance de son employeur. Puisque celui-ci a adopté une attitude passive face à cette situation, malgré le fait qu'il désapprouvait le travail effectué en temps supplémentaire, l'employeur doit tout de même payer les heures supplémentaires accomplies par la salariée. Il revient à l'employeur d'instaurer une politique claire sur le sujet, de la faire connaître aux employés et de s'assurer de la faire respecter.

Commission des normes du travail c. Fondation Achille Tanguay, D.T.E. 2003T-1105 (C.Q.)

Un organisme sans but lucratif ne peut se soustraire à l'application de l'article 55 LNT pour la simple raison qu'il n'est pas dans son habitude de payer des heures supplémentaires. Ainsi, l'organisme est lié à cet article, puisqu'il s'agit d'une norme d'ordre public.

Plastique Micron inc. c. Blouin, [2003] R.J.Q. 1070 (C.A.)

Les périodes de repas prévues à l'article 79 LNT ne peuvent pas être considérées dans le calcul de la semaine normale de travail, sauf si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Commission des normes du travail c. Place Bishop, D.T.E. 2001T-412 (C.Q.)

Les salariés sont employés à titre de concierges dans un immeuble de 110 logements et dans 2 duplex. Ils ont effectué de nombreux travaux qui ont permis à l'employeur de faire de grandes économies. De plus, la clientèle étant formée de locataires âgés, les salariés devaient être disponibles en tout temps. Par conséquent, il est normal de croire aux nombreuses heures affectées à leur travail. L'employeur est donc tenu de payer les heures supplémentaires au taux majoré de 50 %.

Commission des normes du travail c. Le Groupe Harnois inc., D.T.E. 2007T-17 (C.A.)

À leur embauche, les salariés ont été informés qu'ils gagneraient un salaire horaire variant de 13,45 $ à 16,05 $, selon la date de leur engagement. Il n'a jamais été question de prime de disponibilité ni d'un taux horaire de 11,36 $. La bonne foi de l'employeur est mise en doute, car celui-ci a omis d'informer ses salariés du salaire réel excluant la prime, et ce, même si le taux horaire versé figurait clairement dans les relevés de paie de tous les salariés depuis plusieurs années. La modification de la méthode de calcul de leur salaire individuel correspond à une modification unilatérale du contrat par l'employeur et est par conséquent illégale. L'employeur est tenu de verser la rémunération pour les heures supplémentaires non payées.

Commission des normes du travail c. Pavage Sartigan ltée, D.T.E. 2010T-14 (C.S.)

Les salariés ont signé un contrat prévoyant un taux horaire auquel s'ajoute une « prime » pour chaque heure travaillée. Le contrat stipule que cette prime est exclue de la définition du terme « salaire » contenue dans la Loi sur les normes du travail. Le taux horaire du salaire est de 11,47 $ auquel s'ajoute une prime de 5,73 $. Ainsi, le salarié est rémunéré à 17,20 $ l'heure, peu importe s'il s'agit d'heures normales ou supplémentaires. L'employeur prétend qu'une exception contenue au premier alinéa de l'article 55 LNT s'applique à son cas et que le 5,73 $ est bel et bien une « prime ». Le tribunal prétend le contraire et il conclut qu'il s'agit plutôt d'une composante du taux de salaire convenu entre les salariés et l'employeur.

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

Article 56

Congés annuels et jours fériés

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.

Interprétation

Cet article a pour but d'établir un mode de calcul des heures supplémentaires.

Aux fins de ce calcul, on doit prendre en compte les jours où le salarié est en congé annuel, de même que les jours fériés, chômés et payés, y compris la fête nationale, comme des jours de travail dont les heures sont ajoutées au total des heures effectivement travaillées pendant la semaine.

Spécifions que, pour que cette disposition s'applique, le salarié doit nécessairement avoir bénéficié du congé. Bien qu'il ait droit à une indemnité, cet article ne s'applique donc pas à un salarié qui ne travaille jamais le jour férié.

Jurisprudence

Plastique Micron inc. c. Blouin, [2003] R.J.Q. 1070 (C.A.)

Les congés annuels ainsi que les jours fériés, chômés et payés doivent être pris en considération dans le calcul de la semaine normale de travail et être payés en conséquence.

Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Héma-Québec Montréal (CSN) c. Héma-Québec, D.T.E. 2003T-393 (T.A.).

Les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail. L'employeur ne peut donc se soustraire à l'obligation de payer les heures supplémentaires lorsqu'un salarié excède le nombre d'heures normales de travail en comptant les jours fériés, chômés et payés.

Article 57

Présomption

Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

Interprétation

Pour chacune des situations décrites aux quatre paragraphes qui le composent, l'article 57 établit une présomption que le salarié « est réputé au travail » (voir l'interprétation de l'article 55 LNT sur les heures supplémentaires). Cette présomption peut être renversée par une preuve de l'employeur. Cette preuve que peut faire l'employeur découle de l'obligation qui lui incombe d'établir le cadre d'exécution du travail relativement à la tâche qu'il demande au salarié de remplir, à la façon de le faire ainsi qu'au temps à consacrer pour le faire. Cette obligation incombe à l'employeur pour chacune des situations décrites aux quatre paragraphes de cet article

1. **lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;**

   Interprétation

   Ce paragraphe prévoit trois conditions d'application :

   1. **le salarié doit être à la disposition de son employeur ;**
   2. **le salarié doit être sur les lieux du travail ; et**
   3. **le salarié doit être obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.**

   Lorsque ces trois conditions sont remplies, le salarié est réputé être au travail. Il s'agit là d'une présomption simple, c'est-à-dire qu'elle peut être renversée par une autre preuve de l'employeur.

   Le caractère obligatoire de la disponibilité est un facteur déterminant. La disponibilité volontaire qu'offre un employé à son employeur par souci de professionnalisme ou autre n'entraîne pas l'application de l'article 57 LNT.

   Cette disponibilité doit être demandée par l'employeur dans le cadre de l'exécution du travail. Si les conditions d'exécution font en sorte que cette disponibilité est requise bien que l'employeur ne l'ait pas demandée expressément, le salarié pourrait bénéficier du salaire correspondant au temps consacré à l'exécution de sa tâche, sauf le caractère déraisonnable du temps consacré à l'exécution de la tâche qui devrait alors être démontré par l'employeur.

   Certains faits peuvent permettre de déceler l'existence de cette obligation imposée au salarié. L'horaire de travail habituel, la nature des activités de l'entreprise, la quantité de travail à exécuter pendant une période donnée sont autant de critères à analyser.

   Il s'agit d'évaluer la contrainte imposée par l'employeur au salarié de lui réserver sa disponibilité pendant la période prévue parce qu'il est susceptible d'effectuer le travail requis.

   Il importe, en matière de disponibilité, de tenir compte du contexte global entourant une situation donnée. Par exemple, un chauffeur d'autobus engagé pour effectuer un trajet s'échelonnant sur plusieurs jours ne pourrait être considéré comme étant « à la disposition de son employeur » vingt-quatre heures par jour durant la période visée.

Par ailleurs, un salarié engagé pour répondre aux besoins des résidents d'un centre d'hébergement, avec obligation de demeurer sur place pendant un quart de travail déterminé et d'effectuer le travail nécessaire, pourrait être considéré comme étant à la disponibilité de son employeur. Cependant, un salarié muni d'un téléavertisseur et qui est à sa résidence ne pourrait réclamer le paiement de ses heures de disponibilité car il ne se trouve pas sur les lieux du travail.

Dans le cas du concierge d'immeubles à logements, il peut être ardu de déterminer le nombre d'heures qu'il consacre au travail, puisqu'il habite généralement l'immeuble dont il a la responsabilité. Là encore, l'employeur doit indiquer au salarié le cadre du temps nécessaire alloué au travail à effectuer. Cependant, il pourra s'avérer nécessaire d'évaluer le nombre d'heures que le salarié doit consacrer à son travail et le nombre d'heures de disponibilité exigé par l'employeur en tenant compte de différents éléments comme le nombre de logements, la nature de l'immeuble, les différentes tâches à effectuer et leur fréquence, etc.

Il faut toutefois préciser que la disponibilité requise ne peut s'étendre jusqu'aux périodes quotidiennes où le concierge se trouve dans sa résidence et où il peut être dérangé à différentes heures. Au cours de ces périodes, ce n'est que lorsque le salarié est appelé à effectuer des tâches précises et qu'il a noté ou qu'il peut évaluer le temps requis pour les faire que la Commission pourra réclamer le salaire correspondant.

Jurisprudence

Syndicat de l'industrie de l'imprimerie de Saint-Hyacinthe c. Imprimeries Trancontinental
inc. (division St-Hyacinthe), D.T.E. 2001T- 406 (T.A.). Décision confirmée par la Cour supérieure D.T.E. 2001T-987 (C.S.) et par la Cour d'appel D.T.E. 2003T-394 (C.A.)
Commission des normes du travail c. Immeubles R. Savignac inc., [2002] R.J.D.T.
1527 (C.S.)
Commission des normes du travail c. Immeubles R. Savignac inc., [2002] R.J.D.T. 1527 (C.S.)

Cet article s'applique au salarié qui est à la disposition de l'employeur, qui est sur les lieux du travail et qui doit attendre qu'on lui donne un travail à exécuter.

Cléroux-Strasbourg c. Gagnon et Lepage, D.T.E. 86T-831 (C.A.)

Il revient à l'employeur de décrire la tâche qu'il confie à son employé et de limiter le nombre d'heures de travail. S'il ne le fait pas, l'employé peut consacrer à la tâche qu'on lui confie le temps nécessaire pour l'accomplir.

Commission des normes du travail c. Comité local de développement de L'Anse-à-Valleau, D.T.E. 2004T-63 (C.Q.)

Les salariés devaient se présenter tous les matins à 8 h 30 pour se préparer pour l'ouverture à 9 h. Ils devaient donc être considérés comme étant au travail dès 8 h 30.

Commission des normes du travail c. Camping Colonie Notre-Dame inc., D.T.E. 2003T-1061 (C.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2003-11-21), 200-09-004636-038, SOQUIJ AZ-04019519

Un couple a été embauché pour s'occuper d'un terrain de camping. Les salariés demeuraient sur place et devaient se faire remplacer lors d'absences. Le tribunal a déclaré que le couple devait être considéré à la disposition de l'employeur durant les heures d'ouverture du site. Il appartient à l'employeur de circonscrire la tâche et le nombre d'heures de ses salariés.

Commission des normes du travail c. Boulangerie de Mailly inc., D.T.E. 2002T-114 (C.Q.)

Un cuisinier devait être disponible en tout temps, même lors de ses périodes de repas, vu la nature de son travail. Il était donc, à ces périodes, réputé être au travail.

Commission des normes du travail c. Edphy International inc., [2000] R.J.D.T. 191 (C.Q.)

Les salariés sont moniteurs dans une colonie de vacances. Ils devaient être disponibles en tout temps, treize heures par jour, mais n'étaient rémunérés que pour six heures. Les salariés avaient le droit d'être payés pour toutes les heures où ils étaient disponibles.

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie ltée, D.T.E. 96T-1409 (C.S.)

La salariée, hôtesse d'un salon funéraire demeurant au-dessus du salon, et qui est là parce que l'employeur veut s'assurer qu'il y a une personne pour répondre en tout temps à la clientèle, a droit à sa pleine rémunération pour les heures passées sur place.

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

Interprétation

Ce paragraphe vise toutes les catégories de pause à l'exclusion de la pause repas prévue à l'article 79 LNT. Cette disposition ne crée aucune obligation pour l'employeur d'accorder à ses employés une pause café. Cependant, lorsqu'il le fait, il doit rémunérer les salariés pour cette période.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Boucher, D.T.E. 2003T-16 (C.Q.)

La salariée devait être disponible au travail de 7 h à 22 h. Durant ces heures, le temps de répit était, en fait et en droit, une période d'attente et de disponibilité. La salariée était donc réputée être au travail.

Plastique Micron inc. c. Blouin, D.T.E. 2003T-389 (C.A.)

Un salarié ne peut être considéré comme étant au travail durant les périodes de repas, lorsqu'il n'est pas obligé de demeurer sur les lieux de travail. De ce fait, l'employeur n'est pas tenu de payer les pauses repas et celles-ci ne comptent pas pour le calcul de la semaine normale de travail.

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

Interprétation

Depuis le 1er mai 2003, la loi prévoit que le temps des déplacements faits à la demande de l'employeur est réputé être du temps consacré au travail et donne droit à un salaire. Le temps consacré au trajet normal effectué par le salarié, comme pour l'ensemble des salariés au Québec, pour se rendre le matin à son lieu de travail et retourner chez lui à la fin de sa journée n'est pas couvert par ce paragraphe. Toutefois, toute autre situation de déplacement exigée par l'employeur pourrait être considérée. Voir les critères généraux d'interprétation de l'article 57 LNT mentionnés précédemment ainsi que l'interprétation donnée à l'article 85.2 LNT.

Jurisprudence

Syndicat national de la sylviculture (SNS-CSN), section Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule c. Entreprises agricoles et forestières de la Péninsule inc., AZ-50425169 (T.A). Révision judiciaire rejetée (C.S., 2007-11-05) 110-17-000307-075). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2008-01-23) 200-09-006173-071

« Les employeurs dans la présente affaire n'ont pas d'usine où les salariés doivent se rendre pour exécuter leur prestation de travail. C'est l'employeur qui assigne aux salariés le site sur un territoire forestier où ils vont exécuter leur travail. »

L'article 57 3o LNT s'applique aux salariés, mais leur rémunération pour la partie de leur temps de déplacement qui serait couverte par cet article est comprise dans le taux à l'hectare ou au plant d'arbres stipulé à l'annexe A de la convention collective.

Syndicat national de la sylviculture SNS-CSN c. Aménagement forestier Vertechinc., D.T.E. 2007T-523 (T.A.). Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2007-10-30), 400-17-001405-071, 2007 QCCS 6829, SOQUIJ AZ-50488546

Durant leur déplacement entre le bureau de l'exploitation de l'entreprise ou un camp forestier et les terrains à aménager, les travailleurs forestiers sont réputés au travail, car ce déplacement est exigé par l'employeur.

Commission des normes du travail c. Hydro-Québec, D.T.E. 2012T-447 (C.Q.)

Le déplacement du salarié, conseiller en sécurité, s'avère nécessaire, puisque l'emploi du salarié ne s'exerce que sur le chantier.

Le déplacement du salarié entre le lieu de rassemblement et le chantier de construction, effectué à bord d'un véhicule de

l'entreprise, n'est pas « exigé par l'employeur » au sens de l'article 57 paragraphe 3 LNT ; il ne s'agit pas de temps travaillé.

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

Interprétation

Ce paragraphe consacre l'interprétation jurisprudentielle selon laquelle le salarié a le droit de recevoir un salaire lorsqu'il est en période d'essai (voir l'interprétation de l'article 40 LNT) ou de formation effectuée à la demande de l'employeur, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. Ce temps doit être considéré comme du temps travaillé. La loi ne permet donc pas d'imposer comme condition d'embauche une période pendant laquelle l'acceptation du travail gratuit est forcée ou imposée par l'employeur (voir l'interprétation de l'article 85.2 LNT).

Jurisprudence

Fraternité des policiers et policières de la Ville de Saguenay inc. c. Saguenay (Ville de), D.T.E. 2004T-713 (T.A.)

Lorsque le salarié doit, lors d'une période de formation et dans le cadre de celle-ci, étudier et exécuter des travaux obligatoires, il est réputé être au travail. Par conséquent, l'employeur doit payer pour ces heures.

Fraternité des policiers(ères) de la MRC des collines-de-l'Outaouais c. MRC des collines-de-l'Outaouais, [2010] R.J.D.T. 419 (C.A.)

Au même effet : Fraternité des policiers de Mirabel inc. c. Ville de Mirabel, 2018 QCTA 223

Un policier réclame le temps consacré à l'étude et aux travaux scolaires à l'occasion d'un cours autorisé par l'employeur. La preuve n'a pas été établie que la formation était « exigée » par l'employeur et que le plaignant était dans l'impossibilité de fournir des services policiers s'il n'avait pas suivi ce cours.

En effet, la formation du policier n'était pas requise par l'employeur, mais par la Loi sur la police. La jurisprudence arbitrale établit que l'exigence imposée par l'employeur ne doit pas être le fait d'un tiers ou la résultante de l'initiative du plaignant.

La Cour d'appel précise que la formation suivie par le plaignant ne constituait pas une « exigence » de l'employeur prévu au paragraphe 4 de l'article 57 LNT

Syndicat du secteur préhospitalier des Laurentides et de Lanaudière - CSN c. Ambulances Gilles Thibault inc., D.T.E. 2012T-440 (T.A.)

Afin d'obtenir la reconnaissance du poste de technicien ambulancier et du maintien des compétences, les salariés se doivent de suivre une formation exigée par les agences de la santé et des services sociaux en vertu de la Loi sur les services préhospitaliers d'urgence. En l'espèce, une réclamation pour le déplacement est exclue de l'application de l'article 57 et 85.2 LNT puisque cette formation découle d'une exigence professionnelle et légale non exigée par l'employeur.

Lafond c. Corriveau, D.T.E. 2002T-288 (C.Q.)

Les heures qui sont imposées par l'employeur à des fins de lecture ou d'autres travaux qui doivent être effectués à la maison doivent être rémunérées.

Richard c. Jules Baillot & Fils ltée, D.T.E. 97T-1005 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. St-Raymond Plymouth Chrysler inc., D.T.E. 86T-935 (C.Q.)

L'employeur ne peut convenir avec un employé d'une période d'essai, d'initiation ou d'apprentissage non rémunérée, et ce, malgré l'acceptation par un salarié de ne pas percevoir un salaire. La renonciation au salaire par un salarié va à l'encontre des dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. 2859-0818 Québec inc., D.T.E. 96T-108 (C.Q.)

Beaudoin c. Motel Le Montagnard inc., D.T.E. 96T-769 (C.T.). Appel rejeté (T.T., 1996-12-18), 500-28-000285-965

L'obligation d'un salarié de se présenter sur les lieux de travail pour recevoir de l'information et des directives doit être considérée comme du temps travaillé. Le salarié doit par conséquent être rémunéré.

Levasseur c. Agence de placement Hélène Roy ltée, D.T.E. 2002T-669 (C.T.)

La période de formation exigée par l'employeur doit être rémunérée.

Syndicat des salariées de la Caisse populaire des Escoumins (CSN) c. Caisse populaire Desjardins des Escoumins, D.T.E. 2002T-210 (T.A.)

La présence obligatoire des personnes salariées à une réunion d'information est assimilée à une prestation de travail.

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

2

Article 58

Indemnité

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

Exception

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

Exception

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

1979, c. 45, a. 58.

Interprétation

Le salarié qui se présente au lieu du travail à la demande de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives a droit à une indemnité minimale égale à trois heures de son salaire horaire habituel.

À titre d'exemple, dans le cours normal de son travail un salarié travaille habituellement six heures par jour. Au cours d'une journée donnée, l'employeur décide de faire travailler le salarié pour une durée de deux heures au lieu de ses six heures habituelles. Le salarié aura droit à une indemnité équivalant à trois heures de travail, c'est-à-dire le salaire des deux heures travaillées et une heure additionnelle, pour équivaloir au minimum des trois heures requises.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque :

1. un cas de force majeure se présente qui empêche l'employeur de donner du travail au salarié (ex. : feu) ;
2. la nature du travail ou les conditions d'exécution de ce travail font en sorte que la ou les présences du salarié ont une durée de moins de trois heures (ex. : brigadier scolaire).

C’est dire que, lorsque la durée quotidienne du travail est prévue pour moins de trois heures, en raison de la nature du travail ou de ses conditions d’exécution, le salarié ne peut réclamer l’indemnité.

Jurisprudence

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2365) c. Télébec ltée, D.T.E. 93T-1304 (T.A.)

Les salariés ont été désignés pour assurer les services essentiels lors d’une grève. Une indemnité pour les périodes de travail de moins de trois heures doit être accordée en accord avec l’article 58 LNT. Celle-ci s’applique, puisque la convention collective sur ce sujet est moins avantageuse que la loi.

Centre hospitalier de Matane c. Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec, D.T.E. 89T-280 (T.A.)

La salariée était en congé, mais elle s’était déclarée disponible pour le travail. Elle a été appelée pour un remplacement qui a duré une heure. L’employeur soutient que, lorsqu’il contacte des salariés pour ce genre de remplacement, il ne peut prévoir la durée. Par contre, habituellement, le remplacement est pour une période d’au moins trois heures. Le tribunal impose à l’employeur qu’il paie à la salariée une indemnité égale à trois heures de salaire.

La société d’administration et de gestion Quadra inc. c. Union des employés de Commerce, local 502), D.T.E. 87T-420 (T.A.)

L’employeur a rationalisé ses horaires de travail afin de les adapter aux heures d’achalandage de la clientèle, ce qui a donné comme résultat des périodes de travail de moins de trois heures. L’article 58 n’interdit pas à un employeur d’affecter ses employés pour une période de moins de trois heures consécutives, mais, si l’employeur le fait, il doit payer une indemnité égale à trois heures de salaire horaire, à moins que la nature du travail fasse en sorte que l’on tombe sous l’une des exceptions prévues à l’article.

Article 59 (Abrogé)

(*Abrogé*).

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

Article 59.0.1

Durée maximale de travail

Un salarié 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 un salarié 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 un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 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 ou, dans le cas d'un travailleur agricole, lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.**

Exceptions

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

2002, c. 80, a. 17; 2018, c. 21, a. 9.

Interprétation

Le 1er mai 2003, une nouvelle norme a été introduite octroyant au salarié un droit de refus de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures afin de limiter la durée du travail. Le total des heures, calculé à partir de la première heure travaillée, permet de déterminer si un salarié peut exercer son droit de refus de travailler. Cette disposition s'applique aux cadres, à l'exception des cadres supérieurs.

Il faut distinguer le droit de refus du salarié du cas où ce même salarié est partie à une convention de travail prévoyant un horaire qui excède les limites prévues à l'article 59.0.1 LNT. À titre d'exemple, un salarié s'engage à travailler sur la base d'un horaire de 55 heures par semaine. Dans un tel cas, si le salarié refuse de façon systématique d'effectuer son horaire établi à 55 heures par semaine, cela pourrait être assimilé à un non-respect de la convention selon laquelle il a été embauché. Ainsi, un salarié ne peut utiliser le droit de refus pour l'avenir afin de modifier ses conditions de travail convenues avec l'employeur.

Le droit de refus pourra s'exercer quotidiennement, hebdomadairement, ou les deux.

Le droit de refus peut s'exercer quotidiennement :

1. **pour le salarié qui a un horaire régulier, plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte ;**
2. **pour le salarié dont les heures habituelles sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures par période de 24 heures.**

L’horaire régulier n’implique pas nécessairement que le salarié travaille tous les jours le même nombre d’heures. Par exemple, un salarié qui travaille selon un horaire de 8 heures le lundi, de 7 heures le mardi et de 10 heures le vendredi, et qui suit cet horaire chaque semaine, a un horaire régulier.

Le droit de refus peut s’exercer hebdomadairement, peu importe le régime d’horaire du salarié, après :

1. plus de 50 heures par semaine, sauf s’il y a étalement des heures de travail sur une base autre qu’hebdomadaire, conformément à l’article 53 LNT ;
2. plus de 60 heures pour un salarié qui travaille dans un territoire isolé ou sur le territoire de la région de la Baie James.

Le salarié qui travaille dans un endroit isolé ou à la Baie James peut refuser de travailler :

1. s'il a un horaire de travail régulier : plus de deux heures supplémentaires par jour ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte ;
2. si ses heures de travail sont variables ou effectuées de manière non continue : plus de 12 heures par période de 24 heures ;
3. plus 60 heures de travail par semaine.

Il est à noter que la semaine normale de travail de ces derniers salariés est de 55 heures selon les articles 12 et 13 du Règlement sur les normes du travail.

Le droit de refus peut également s’exercer lorsque le salarié n’a pas été informé au moins cinq jours à l’avance qu’il serait requis de travailler, sauf :

1. lorsque la nature de ses fonctions exige qu’il demeure en disponibilité;
2. dans le cas d’un travailleur agricole; ou
3. lorsque ses services sont requis dans les limitées fixées au premier paragraphe de l’art. 59.0.1 LNT.

Exception

Le législateur apporte une restriction au droit de refus de travailler dans certains cas spécifiques. Ainsi, le droit de refus ne peut s’exercer :

1. s’il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population ;

   Ce principe est déjà établi à l’article 2 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) qui entérine le droit au secours pour l’être humain dont la vie est en péril.

2. en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure ;

Pour l'employeur, le cas de force majeure ne vise pas la continuation de sa production, mais plutôt la mise en œuvre de moyens de conservation des biens et services.

1. si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

Jurisprudence

Landry c. Matériaux à bas prix ltée, D.T.E. 2004T-1098 (C.R.T.)

Le plaignant déclare avoir été congédié pour le motif qu'il avait exercé son droit de refus. Par contre, lorsqu'il a informé son employeur de son refus de travailler, le salarié n'avait pas travaillé le nombre d'heures fixé par la loi pour exercer ce droit. Il n'a donc pas exercé le droit de refus. Il ne peut alors y avoir présomption de congédiement illégal.

Section III - Les jours fériés, chômés et payés (Art. 59.1 à 65)

Article 59.1

Salariés non visés

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

Calcul de l'indemnité

Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret, l'indemnité pour un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4. 1990, c. 73, a. 18; 2002, c. 80, a. 18.

Interprétation

Les dispositions relatives aux jours fériés ne s'appliquent pas au salarié qui bénéficie, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, d'au moins sept jours chômés et payés en sus de la fête nationale. Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus à un salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours de congé, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui qui est prévu dans cette convention ou ce décret (sans nécessairement y être assujetti).

Un salarié assujetti à une convention collective prévoyant plus de jours fériés que ne le prévoit la Loi sur les normes du travail, mais qui ne peut en bénéficier en raison de son statut de salarié en probation, par exemple, sera assujetti à la section de la loi portant sur les jours fériés, chômés et payés.

Par ailleurs, les « congés mobiles » prévus dans certaines conventions collectives peuvent être assimilés à des jours fériés aux fins de l'application de l'article 59.1 LNT.

L'« établissement » est le lieu physique où le travail est effectué (voir l'interprétation de l'article 41.1 LNT).

Salarié au pourboire

Depuis le 1er mai 2003, ces salariés doivent dans tous les cas recevoir une indemnité calculée en fonction du salaire gagné auquel on additionne les pourboires déclarés ou attribués, sans égard au fait qu'ils soient syndiqués ou non.

Jurisprudence

Alde c. Fiset, [2003] R.J.D.T. 641 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée

Il n'y a pas lieu d'accorder la réclamation d'une indemnité pour jours fériés, lorsque toute la section prévoyant cette indemnité est inapplicable en raison des congés fériés accordés par la convention collective.

Syndicat des travailleurs et travailleuses des Cinémas Loews-Palace (CSN) c. Famous Players inc. (Cinémas Loews-Palace), [2000] R.J.D.T. 307 (T.A.)

Si la convention collective ne prévoit aucune disposition concernant la rémunération en ce qui a trait aux jours fériés, c'est l'indemnité prévue par la Loi sur les normes du travail qui doit s'appliquer.

Commission des normes du travail c. Béatrice Foods inc., D.T.E. 97T-1172 (C.Q.)

Boulangerie d'Asbestos inc. c. Syndicat des salariés de la Boulangerie d'Asbestos (CSD), [1988] T.A. 657

L'indemnité prévue par la Loi sur les normes du travail pour les jours fériés s'applique à un salarié qui ne bénéficie pas, en vertu d'une convention collective, d'un nombre de jours chômés et payés au moins égal au nombre de jours prévus à cette loi, en sus de la fête nationale.

Article 60

Jours fériés et chômés

Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. **le 1er janvier;**
2. **le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;**

Interprétation

Le congé de Pâques correspond au Vendredi saint ou au lundi de Pâques, au choix de l'employeur.

3. **le lundi qui précède le 25 mai;**

   Interprétation

   Le lundi précédant le 25 mai correspond au congé relatif à la Journée nationale des patriotes (Décret 1322-2002, anciennement fête de Dollard).

4. **le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;**

   Interprétation

   Le 1er juillet ou, si cette date est un dimanche, le 2 juillet est un jour férié.

   Il est à noter qu'en vertu de l'article 3 de la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux (L.R.Q., c. H-2.1), les établissements commerciaux sont fermés au public, sous réserve de certaines exceptions, (Règlement sur les périodes d'admission dans les établissements commerciaux (L.R.Q., c. H-2.1, r. 1)) les jours suivants :

   1. le 1er janvier ;
   2. le 2 janvier ;
   3. le dimanche de Pâques ;
   4. le 24 juin ;
   5. le 1er juillet ;
   6. le premier lundi de septembre ;
   7. le 25 décembre.

   Le champ d'application de cette loi est prévu à son article 1 :

   « La présente loi s'applique à tout établissement commercial où des produits sont offerts en vente au détail à qui que ce soit du public, y compris des membres d'un club, d'une coopérative ou d'un autre groupe de consommation.

   Est assimilé à un établissement commercial, tout espace ou étal dans les marchés, notamment dans les halles et les marchés aux puces. »

5. **le 1er 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.

NDLR : Pour le congé de la fête nationale, veuillez vous reporter à la partie III portant sur la Loi sur la fête nationale.

NDLR : Dispositions interprétatives relatives aux conventions collectives

Loi modifiant la Loi sur la fête nationale et d'autres dispositions législatives (2007, c.4) sanctionnée le 8 juin 2007.

Art. 3

Dans toute convention collective conclue avant le 8 juin 2007, la règle suivante s'applique lorsque le 24 juin et le 1er juillet tombent un dimanche :

- à l'égard du salarié d'un établissement visé par la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux pour qui le dimanche est normalement un jour ouvrable, une mention du 2 juillet comme étant un jour chômé doit se lire comme étant une mention du 1er juillet, sauf si la convention prévoit que ce jour est également un jour chômé.

La Loi sur la fête nationale Chapitre F-1.1

Article 1

Fête nationale

Le 24 juin, jour de la Saint-Jean-Baptiste, est le jour de la fête nationale. 1978, c. 5, a. 1

Article 2

Jour férié et chômé 25 juin jour chômé

Le 24 juin est un jour férié et chômé.

Toutefois, lorsque cette date tombe un dimanche, le 25 juin est, à l'égard du salarié pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable, un jour chômé pour l'application des articles 4 à 6, lesquels doivent se lire en substituant ce jour au 24 juin.

1978, c. 5, a. 2; 1984, c. 27, a. 64; 1990, c. 73, a. 67; 2007, c. 4, a. 1.

Interprétation

> **Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé pour tous les salariés du Québec.**
>
> **La seule condition pour bénéficier de ce congé est d'être en emploi à la date du jour férié.**
>
> **Si le 24 juin est un dimanche, cette journée est le jour férié, chômé et payé pour le salarié pour qui le dimanche est une journée habituellement ouvrable.**

Quant au salarié pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable, le 25 juin devient jour chômé et payé.

Pour les fins d'application de l'article 2, lorsque le jour chômé payé est reporté au 25 juin, pour le salarié à qui cela s'applique, les articles 4 à 6 de la Loi sur la fête nationale doivent être lus en remplaçant le 24 juin par le 25 juin.

Les modalités de l'article 56 LNT s'appliquent, puisque le 24 juin est un jour férié.

Article 3 (Abrogé)

Article 4

Indemnité

L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.

Toutefois, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), cette indemnité se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

1978, c. 5, a. 4; 1979, c. 45, a. 166; 1983, c. 43, a. 6; 1990, c. 73, a. 69; 1997, c. 85, a. 29; 2002, c. 80, a.79.

Interprétation

Le législateur n'exige pas que la personne ait reçu un salaire pendant une période minimale précédant le 24 juin pour bénéficier de l'indemnité. Il suffit d'avoir gagné un salaire pendant la période de référence.

Voir l'interprétation à l'article 62 LNT.

Article 5

Congé compensatoire

Dans un établissement ou dans un service où, en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu le 24 juin, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. 1978, c. 5, a. 5; 1979, c. 45, a. 166.

Interprétation

Bien qu'en principe le 24 juin soit un jour férié et chômé pour tous les salariés en emploi, cette disposition accorde au salarié qui doit travailler le 24 juin en raison de la nature des activités de l'entreprise le droit à son salaire de la journée et à l'indemnité prévue à l'article 4 LFN. Si le salarié ne se présente pas au travail alors qu'il est requis de le faire, il ne pourra bénéficier des avantages conférés par cet article.

Ainsi, lorsqu'un salarié doit travailler le 24 juin en raison de la nature des activités de l'entreprise, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant au travail effectué et l'indemnité prévue à l'article 4 LFN. Au lieu de cette indemnité, l'employeur peut accorder un congé compensatoire d'une journée devant être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. C'est à l'employeur que revient le choix de verser l'indemnité ou d'accorder le congé.

Par ailleurs, ce congé doit être d'une journée, quelle que soit l'indemnité que le salarié aurait reçue en vertu de l'article 4 LFN.

Une entreprise ne peut interrompre ses activités si cette interruption va à l'encontre de la nature même de ses activités ou entraîne un résultat qui nuit véritablement à la bonne marche de l'entreprise.

Par exemple, les entreprises du domaine de l'hôtellerie ou de la restauration ne peuvent, en raison de la nature de leurs activités, interrompre les services le 24 juin. Il en est de même d'une fonderie où la mise en marche de la machinerie après un arrêt demande beaucoup de temps. En ce qui concerne les dépanneurs, puisqu'il s'agit d'entreprises qui, par leur nature même, offrent des services de « dépannage », les activités n'ont pas à y être interrompues.

Mentionnons que le commerce de détail ou celui qui est relatif aux piscines peut interrompre ses activités.

Jurisprudence

Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Provigo Distribution inc., [2008] R.J.D.T. 735 (C.Q.)

C'est au tribunal d'évaluer si l'entreprise ne peut interrompre ses opérations en raison de la nature de ses activités le 24 juin, jour de la fête nationale. La loi ne prévoit aucun mécanisme de procédure formel pour demander une dérogation à l'application des prescriptions prévues par la loi. Il s'agit d'une exception au principe général qui veut qu'en cette journée particulière tous les travailleurs soient en congé afin de célébrer cette fête.

L'entreprise, un centre de distribution de denrées alimentaires, pouvait planifier ses opérations de sorte qu'il était possible d'interrompre le travail le 24 juin sans que les produits faisant l'objet de distribution soient affectés. D'ailleurs, cette entreprise a été en mesure d'informer tous ses fournisseurs lors de la cessation de ses opérations pour la période des fêtes.

La preuve n’a révélé aucune contrainte majeure ou d’effet substantiel néfaste lors d’une éventuelle fermeture de son entrepôt le 24 juin 2005.

Article 6

Congé compensatoire

L'employeur doit accorder un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié.

Si le salarié est rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire ou lui verser l'indemnité prévue à l'article 4.

Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

1978, c. 5, a. 6; 1979, c. 45, a. 166; 1984, c. 27, a. 65.

Interprétation

Le salarié bénéficiera des conditions de travail suivantes, selon qu’il travaille ou non le jour férié :

A. Le salarié qui est en congé le 24 juin

- S’il s’agit d’un jour qui n’est pas normalement ouvrable pour le salarié, l’employeur a le choix d’accorder au salarié un congé compensatoire d’une durée égale à une journée normale de travail ou de lui verser l’indemnité prévue à l’article 4 LFN. La journée compensatoire doit être accordée le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.
- Si le salarié est en congé annuel, le congé compensatoire est pris à une date convenue entre l’employeur et le salarié.
- S’il s’agit d’un jour normalement ouvrable pour le salarié, cette journée sera chômée et l’employeur devra verser au salarié une indemnité calculée conformément à l’article 4 LFN.
- Le jour ouvrable est un jour où il est prévu qu’un salarié est effectivement appelé à travailler ou un jour où le salarié travaille habituellement.

B. Le salarié qui doit travailler le 24 juin

Voir l’interprétation à l’article 5 LFN concernant le salarié qui doit travailler le jour qui est férié en raison de la nature des activités de l’établissement ou du service pour lequel il travaille.

Article 7 (Abrogé)

Article 8

Ordre public

La présente loi est d'ordre public.

Interprétation

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

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

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

Interprétation

Les dispositions de la Loi sur la fête nationale sont d'ordre public, donc on ne peut y déroger même par entente entre les parties.

Cependant, la loi ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant des conditions plus avantageuses pour le salarié

Article 9

Infraction et peine

Quiconque fait défaut de se conformer à une disposition de la présente loi est passible d'une amende de 1 000 $ à 10 000 $ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende de 2 000 $ à 20 000 $ dans les autres cas.

Dispositions applicables

Les articles 139, 140, 141 et 141.2 à 147 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent compte tenu des adaptations nécessaires.

1978, c. 5, a. 9; 1979, c. 45, a. 166; 1986, c. 58, a. 37; 1990, c. 4, a. 421; 1992, c. 26, a. 17; 2025, c. 28, a. 32.1.

Article 10 (Abrogé)

Article 11 (Abrogé)

Article 12 (Abrogé)

Article 13 (Abrogé)

Article 14 (Abrogé)

Article 15 (Abrogé)

Article 16

Convention collective

Toute disposition relative au 24 juin contenue dans une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail le 8 juin 1978 continue d'avoir effet jusqu'à l'expiration de cette convention collective.

Décret

Il en va de même dans le cas d'un décret en vigueur en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective ou de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction le 8 juin 1978.

Article 17

Champ d'application

La présente loi s'applique au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes.

1979, c. 45, a. 166.

Interprétation

> La loi s'applique au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes, lorsque le législateur le mentionne expressément.

Article 17.1

Dispositions applicables

Pour l'application de la présente loi, l'article 5 et les articles 98 à 123 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. 1979, c. 45, a. 166.

Interprétation

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail surveille la mise en œuvre et l'application des dispositions de la Loi sur la fête nationale. Elle peut, notamment, exercer les recours civils et les recours à l'encontre de sanctions ou de congédiements illégaux relatifs à l'application de ladite loi (voir l'interprétation des articles 98 à 123 LNT).

Article 17.2

Ministre responsable

Le ministre du Travail est chargé de l'application de la présente loi. 1979, c. 45, a. 166; 1981, c. 9, a. 34; 1982, c. 53, a. 57; 1992, c. 44, a. 81; 1994, c. 12, a. 42; 1996, c. 29, a. 43.

Article 61 (Abrogé)

(Abrogé).

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

Article 62

Calcul de l'indemnité

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

Interprétation

Cette disposition établit le mode de calcul de l'indemnité payable pour les jours fériés et chômés. Il s'agit de la même que celle indiquée à l'article 4 de la Loi sur la fête nationale pour le congé de la fête nationale.

Calcul de l'indemnité

Le salarié doit recevoir, pour chaque jour férié, une indemnité correspondant à 1/20 du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la semaine normale de travail du salarié ou, à défaut, de la semaine normale de travail prévue par la loi ou le règlement.

Dans le cas du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission, l'indemnité est égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, et ce, sans égard au montant des commissions. Dans

ce cas, le salaire gagné correspond au salaire de base (s'il en existe un) et aux commissions gagnées au cours de la période de douze semaines, même si elles ne sont pas encore payées au salarié.

Pour le calcul de l'indemnité payable pour les jours fériés et chômés, les périodes de vacances sont considérées comme des jours travaillés. L'indemnité de vacances reçue pendant la période de référence constitue du salaire et doit donc être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de jour férié (voir la définition de « salaire » donnée au paragraphe 9° de l'article 1 LNT).

Le calcul est basé sur le salaire gagné au cours de la période de référence, indépendamment du nombre de jours ou d'heures effectivement travaillés par le salarié. Si le salarié n'a pas travaillé des semaines complètes pendant la période de référence, l'indemnité de 1/20 du total du salaire gagné pour cette période sera moindre que celle versée au salarié qui a travaillé à temps plein pendant toute la période.

Exemples

Un salarié est rémunéré au taux horaire de 16,60$ l'heure. Il travaille toujours 8 heures par jour.

1. **Salarié à temps plein**
   Le salarié travaille régulièrement 5 jours par semaine. Il reçoit une paie régulière de 664 $ par semaine et recevra une indemnité de 132,80 $.
   664$ x 4 semaines = 2 656$
   2 656$ ÷ 20 = 132,80 $
2. **Salarié avec un horaire irrégulier**
   Le salarié travaille 5 jours la première semaine, 4 jours la deuxième semaine, 5 jours la troisième et 2 jours la quatrième semaine. Ses paies ne sont donc pas toujours du même montant. Il recevra une indemnité de 105,39 $.
   664 $ (semaine 1) + 531,20 $ (semaine 2) + 664 $ (semaine 3) + 265,60 $ (semaine 4) = 2 124,80 $
   2 124,80$ ÷ 20 = 106,24 $
3. **Salarié ayant travaillé uniquement deux des quatre semaines**
   Le salarié travaille 5 jours par semaine, mais il n'est au service de l'entreprise que depuis deux semaines. Il reçoit une paie régulière de 664 $ par semaine. Il recevra une indemnité de 66,40 $.
   (0 $ x 2 semaines) + (664 $ x 2 semaines) = 1 328 $
   1 328 $ ÷ 20 = 66,40$
4. **Salarié ayant effectué des heures supplémentaires**
   Au cours des quatre semaines précédant la semaine du congé, le salarié travaille 6 jours par semaine pour un total hebdomadaire de 48 heures. La semaine normale de travail de 40 heures de l'article 52 de la loi s'applique au salarié, qui recevra une indemnité de 132.80 $.
   40 heures x 16,60 $ l'heure = 664 $ (salaire hebdomadaire, sans les heures supplémentaires) 664 $ x 4 = 2 656 $
   2 656 $ ÷ 20 = 132,80 $

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

Article 63

Congé compensatoire

Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue.

1979, c. 45, a. 63.

Interprétation

Dans ce cas, c'est à l'employeur que revient le choix de verser l'indemnité prévue à l'article 62 LNT (en plus du salaire gagné par le salarié lors du jour férié) ou d'accorder un congé compensatoire. Le salarié ne peut contester cette décision. Le congé compensatoire n'est toutefois pas un congé sans salaire et le salarié doit recevoir l'indemnité de l'article 62 LNT pour cette journée.

Lorsque l'employeur décide d'accorder le congé compensatoire, ce congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié. Si le congé est accordé, mais hors ce délai, il y aura infraction de nature pénale ne pouvant, cependant, conduire à une réclamation civile.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Fondation Achille Tanguay, D.T.E. 2003T-1105 (C.Q.)

Lorsque des congés compensatoires sont octroyés pour les jours fériés, ceux-ci doivent respecter les exigences de la Loi sur les normes du travail. Sinon, l'employeur devra verser l'indemnité prévue dans cette même loi.

Boulangerie d'Asbestos inc. c. Syndicat des salariés de la Boulangerie d'Asbestos (CSD), [1988] T.A. 657

Lorsqu'un salarié doit travailler l'un des jours prévus à l'article 60 LNT, l'employeur doit lui verser son salaire horaire habituel en plus de l'indemnité prévue à l'article 62. Par contre, l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire majoré au salarié en service un jour férié.

Article 64

Congé compensatoire

Si un salarié 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.

Interprétation

Dans le cas du salarié en congé annuel (vacances) ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail, aucun délai n'est fixé par la loi pour la prise du congé compensatoire.

C'est à l'employeur que revient le choix de verser l'indemnité ou d'accorder un congé compensatoire. Le salarié ne peut contester cette décision.

Le congé compensatoire n'est pas un congé sans salaire et l'employeur doit verser l'indemnité prévue à l'article 62 LNT pour cette journée.

Article 65

Condition

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

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

Interprétation

Cette disposition pose la seule condition pour l'application de l'article 62 LNT. Depuis le 1er mai 2003, pour que le salarié soit admissible aux jours fériés et chômés prévus à l'article 60 LNT et qu'il reçoive l'indemnité prévue, le législateur a aboli l'exigence de la coïncidence du jour férié avec un jour ouvrable pour ce salarié.

Ainsi, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour, sauf dans le cas d'une absence autorisée par l'employeur ou pour une raison valable. À plus forte raison, le salarié qui doit être présent le jour férié mais qui n'y est pas ne pourra en bénéficier, non plus que de l'indemnité prévue, à moins d'avoir une raison valable ou une absence autorisée par l'employeur.

Il est à remarquer que l'expression " raison valable " fait référence à une situation indépendante de la volonté du salarié (décès, maladie, etc.).

Le « jour ouvrable » est celui où il est prévu qu'un salarié est effectivement appelé à travailler ou le jour où ce salarié travaille habituellement.

Section IV - Les congés annuels payés (Art. 66 à 77)

Article 66

Droit au congé annuel

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

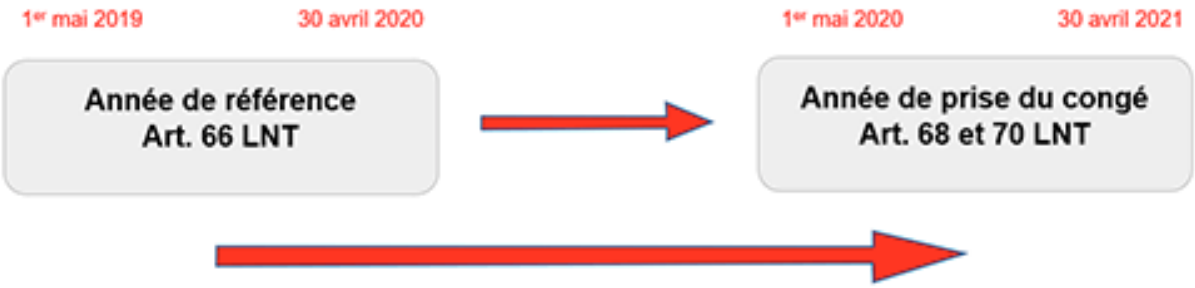
Année de référence

Cette période s'étend du 1er 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.

Interprétation

Le but de cet article est d'établir une période pendant laquelle le salarié acquiert le droit au congé annuel.

On peut fixer par convention (collective ou individuelle) ou par décret une autre date que le 1er mai comme point de départ pour l'année de référence. Dans ces cas, les parties peuvent convenir (expressément ou tacitement) de la date marquant le point de départ de l'année de référence. Il peut s'agir, par exemple, de la date d'entrée en fonction du salarié. Cette période doit obligatoirement être de 12 mois consécutifs.



Suivant ce schéma, l'année de référence est du 1er mai au 30 avril. C'est durant cette année qu'un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. À titre d'exemple, un salarié qui commence son travail le 1er juin 2019 acquiert progressivement le droit au congé annuel durant l'année de référence, soit de sa date d'embauche jusqu'au 30 avril 2020. L'employeur aura jusqu'à la fin de l'année de prise du congé pour lui accorder ses vacances, soit jusqu'au 30 avril 2021 (voir également l'interprétation des articles 68, 70 et 115 LNT).

Jurisprudence

Garderie Les petits chatons inc. c. Syndicat des travailleuses de la garderie Les p'tits chatons inc., [1987] T.A 742

L'employeur ne peut limiter l'année de référence à une période de moins de 12 mois.

Mont-Joli (Ville de) c. Syndicat des employés municipaux de Mont-Joli (CSN), D.T.E. 85T-960 (T.A.)

Lorsqu'une convention collective ne prévoit aucune période de référence pour l'acquisition du droit au congé annuel par les salariés, il faut se référer à la Loi sur les normes du travail.

1979, c. 45, a. 66.

Article 67

Moins d'un an de service continu

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

1979, c. 45, a. 67.

Interprétation

Lorsque le salarié justifie de moins d'un an de service continu chez l'employeur, la durée de son congé annuel est fixée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu (au sens du paragraphe 12° de l'article 1). Le congé, pour ce salarié, doit être d'un maximum de deux semaines.

Il est à remarquer que le salarié peut exiger que ce congé soit continu.

Article 68

Un an de service continu

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues. 1979, c. 45, a. 68; 1990, c. 73, a. 22.

Interprétation

Un salarié qui justifie d'au moins un an, mais de moins de trois ans de service continu chez le même employeur a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines. Le salarié peut exiger que ce congé soit pris de façon continue.

Jurisprudence

Raymond c. Tassé, D.T.E. 2003T-66 (T.T.)

Un salarié, qui justifie d'un an de service continu à la fin de la période de référence chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues. Après avoir consenti au départ en vacances du salarié, l'employeur ne peut nier au salarié le droit de prendre ces deux semaines de façon continue.

Aliments Delisle ltée c. Association des employés des Aliments Delisle, D.T.E. 92T-1192 (T.A.)

L'employeur ne peut imposer à ses employés qu'ils prennent leur congé annuel de façon discontinue. Les salariés ont le droit de prendre au moins deux semaines de vacances de façon continue.

Article 68.1

Congé supplémentaire

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

Restriction

Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu à celui prévu à l'article 68 et, malgré les articles 71 et 73, il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire. 1997, c. 10, a. 1.

Interprétation

Un salarié qui bénéficie d'un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues en vertu de l'article 68 LNT peut demander un congé supplémentaire, sans salaire, pour porter la durée totale de son congé annuel à trois semaines. L'employeur ne peut refuser si le salarié fait cette demande.

Par contre, le salarié ne peut exiger que la prise du congé soit continue aux deux semaines prévues à l'article 68 LNT. L'employeur pourrait ou non y consentir. Notons que le congé supplémentaire ne peut être fractionné.

Article 69

Trois ans de service continu

Un salarié 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.

Interprétation

Le salarié qui bénéficie de trois semaines de congé annuel a le droit de les prendre de façon continue, sous réserve de l'article 71 LNT.

Avant le 1er janvier 2019, un salarié devait justifier de cinq ans de service continu à la fin de son année de référence pour bénéficier d'un congé annuel d'au moins trois semaines continues.

Jurisprudence

Association des employés du supermarché G. Breton inc. c. Supermarché G. Breton inc., D.T.E. 99T-449 (T.A.)

Aliments Delisle ltée c. Association des employés des Aliments Delisle, D.T.E. 92T-1192 (T.A.)

L'employeur ne peut imposer aux salariés qui ont droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues, qu'ils prennent trois semaines de vacances d'une façon discontinue.

N. B. Voir réserve de l'article 71 LNT.

Article 70

Période de congé

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.

Exception

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

Report ou indemnité

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

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

Continuation de période d'assurance salaire, maladie ou invalidité

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

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

Interprétation

Le congé annuel doit être pris dans l'année qui suit la fin de l'année de référence.

Anticipation du congé annuel

À la demande du salarié, la prise du congé annuel pendant l'année de référence est permise. C'est le seul cas d'anticipation autorisé par la loi. L'employeur a cependant le choix d'y consentir ou non. De plus, il n'est pas obligatoire que la totalité des congés annuels soit prise par anticipation. Si tel est le cas, le solde devra être accordé durant l'année de référence suivante.

Report du congé à l'année suivante

Il est possible de reporter un congé annuel à l'année suivante lorsque le salarié est absent 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 il a été victime, de préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel, ou encore pour des raisons familiales ou parentales, à la fin des douze mois qui suivent la fin de l'année de référence et qu'ainsi, il n'a pu prendre son congé annuel durant cette année. Un tel report se fait à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur. Si le congé n'est pas reporté, l'employeur doit payer sans délai l'indemnité liée au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

Il est également possible de reporter un congé annuel à l'année suivante lorsque le salarié est absent parce qu'il est un réserviste des Forces canadiennes. Le réserviste, comme le définit la Loi sur la défense nationale (L.R.C. (1985), c. N-5, article 15, par. 3°), fait partie de la force de réserve formée « d'officiers et de militaires du rang enrôlés mais n'étant pas en service continu et à plein temps lorsqu'ils ne sont pas en service actif ». Cette disposition lui permet de s'absenter, sans salaire, pour participer à l'entraînement annuel et à diverses opérations des Forces canadiennes à l'étranger et dans certains cas au Canada. Si le congé n'est pas reporté, l'employeur doit payer sans délai l'indemnité liée au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

Le cinquième alinéa de l'article 70 précise qu'une période d'assurance salaire, d'assurance maladie ou d'assurance invalidité interrompue par la prise du congé

annuel se continue, s'il y a lieu, après ce congé, aux mêmes conditions qu'avant ce congé.

Jurisprudence

Fruits de mer Gascons ltée c. Commission des normes du travail, [2004] R.J.D.T. 437 (C.A.)

Commission des normes du travail c. Académie Marie-Laurier inc., D.T.E. 2000T-346 (C.Q.) Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2000-03-23), 500-09-009365-008

À compter de la fin de l'année de référence, un salarié a droit à un congé annuel. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la fin de l'année de référence. Ainsi, le droit au congé annuel se prescrit deux ans après la fin de l'année de référence.

Nestlé Canada inc. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2009T-838 (C.A.)

L'employeur n'a pas respecté l'article 70 LNT en forçant deux salariés à prendre leurs congés annuels durant l'année de référence. Le tribunal en vient à la conclusion qu'en l'absence de preuve à l'effet que la prise des vacances avant le temps requis ait causé un préjudice pécuniaire aux salariés, il n'y a pas lieu d'accorder de dommages-intérêts.

Article 71

Congé fractionné

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

Durée minimale

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

Congé fractionné

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

Exception

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

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

Interprétation

À moins que l'établissement soit fermé pendant la période des congés annuels, le salarié peut exiger le fractionnement de ses vacances en deux périodes. S'il désire les fractionner en plus de deux périodes, il devra alors obtenir l'autorisation de son employeur.

L'employeur ne peut imposer le fractionnement des vacances, sauf si, avant le 29 mars 1995, l'employeur avait déjà l'habitude de fermer son établissement pour la période des vacances, il pourra fractionner le congé annuel du salarié en deux périodes. L'une de ces périodes doit correspondre à la période de fermeture de l'établissement et l'autre période doit être d'une durée minimale de deux semaines continues.

Par ailleurs, si le salarié bénéficie d'une semaine ou moins de vacances, le fractionnement est interdit.

Jurisprudence

Rock Forest (Ville de) c. Syndicat national des employés municipaux de Rock Forest (CSN), D.T.E. 98T-60 (T.A.)

Un employeur ne peut refuser la demande d'un salarié de fractionner son congé annuel, si cela ne lui cause aucun inconvénient. De cette manière, une directive de l'employeur stipulant de rejeter toute demande de fractionnement est abusive, discriminatoire et arbitraire.

Article 71.1

Prévention à la convention

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.

Interprétation

Une convention collective ou un décret peut prévoir des modalités différentes de celles qui sont prévues par la loi en ce qui concerne la continuité du congé annuel ou son fractionnement.

Article 72

Date du congé connue

Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

1979, c. 45, a. 72.

Interprétation

Le choix de la date du congé annuel appartient à l'employeur.

Le non-respect de cette norme constitue une infraction de nature pénale et, par conséquent, ne donne pas ouverture à une réclamation civile.

Jurisprudence

Fruit de mer Gascons ltée c. Commission des normes du travail, [2004] R.J.D.T. 437 (C.A.)

Acier C.M.C. inc. c. Dawson, D.T.E. 96T-504 (T.T.)

Montréal (Ville de) c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301, [1988] T.A. 19

Un salarié a le droit de connaître quatre semaines à l'avance la date de son congé annuel. De ce fait, l'employeur ne peut changer cette date dans les quatre semaines précédant celle qui a d'abord été établie. Ce droit porte uniquement sur le congé prévu aux articles 66 à 71 LNT et ne vise pas les semaines de congé supplémentaires accordées par l'employeur.

Mainville c. 2745-7563 Québec inc., D.T.E. 2000T-206 (C.T.)

Un employeur peut accorder les vacances de ses employés à un moment qui touche le moins les activités de son entreprise. Par contre, le salarié ayant le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance, l'employeur ne peut revenir sur sa décision au gré des circonstances. Les salariés ont aussi le droit de pouvoir planifier leur congé annuel.

Association des employés du supermarché G. Breton inc. c. Supermarché G. Breton inc., D.T.E. 99T-449 (T.A.)

Le choix de la date du congé annuel appartient à l'employeur. Par contre, l'employeur doit exercer ce droit pour des raisons légitimes et d'une façon dénuée d'abus ou de mauvaise foi.

Article 73

Indemnité compensatoire interdite

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

Indemnité compensatrice

À la demande du salarié, la troisième semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel. 1979, c. 45, a. 73; 1982, c. 58, a. 58.

Interprétation

Le congé annuel ne peut être remplacé par une indemnité compensatoire sauf dans les cas suivants :

1. lorsqu'une convention collective ou un décret le prévoit ;
2. lorsque l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel et qu'un salarié demande que sa troisième semaine de congé soit remplacée par une telle indemnité.

Jurisprudence

Thursday restaurant et bar inc. (Hôtel de la Montagne) c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 (Teamsters), D.T.E. 98T-587 (T.A.)

L'employeur ne peut remplacer le congé annuel par une indemnité compensatoire à moins d'avoir une stipulation à cet effet dans la convention collective.

Enerquin Air inc. c. Association internationale des travailleurs du métal en feuilles, section locale 133, D.T.E. 96T-374 (T.A.)

Lorsqu'un salarié a droit à trois semaines de vacances, il peut remplacer la troisième semaine par une indemnité compensatoire, et ce, lorsque l'entreprise ferme ses portes pendant deux semaines lors du congé annuel. Par contre, l'employeur ne peut forcer un salarié à prendre une indemnité compensatoire pour la troisième semaine au lieu du congé accordé par la loi.

Article 74

Indemnité afférente au congé annuel

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 visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.

Absence pour maladie, don d'organes ou de tissus, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel dont il a été victime, congé de maternité ou de paternité

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.

Indemnité supérieure

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

Indemnité maximale

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 absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.

Interprétation

Le salarié visé à l'article 67, 68 ou 69 LNT a droit à une indemnité pour congé annuel égale à 4 % ou 6 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence. Ce pourcentage est en fonction de la durée de son service continu chez l'employeur.

Salaire brut

L'expression « salaire brut » implique que l'on doit tenir compte du salaire et des diverses indemnités (jours fériés, congé annuel, congés divers, heures supplémentaires, primes, commissions, pourboires déclarés et attribués) reçus au cours de l'année de référence précédente (voir à ce sujet l'interprétation du paragraphe 9° de l'article 1).

Calcul de l'indemnité

Le calcul de l'indemnité se fait à partir de tous les montants admissibles qui ont été versés durant l'année de référence.

Montant à inclure dans le calcul de l'indemnité :

- salaire et bonis payés;
- heures supplémentaires payées ou reprises en congés;
- indemnité pour jours fériés;
- indemnité compensatrice de la 3e semaine de vacances;
- commissions, incluant celles versée pendant les vacances du salarié;
- journées d'absence en maladie prises ou payées par l'employeur;
- redistribution de partage de profits payés;
- participation des employés aux bénéfices payés;
- allocation de transport;
- allocation pour les repas;

- allocation, exempte d'impôt, versée au salarié qui exerce les fonctions de pompier volontaire;
- valeur de l'avantage pour une automobile mise à la disposition du salarié;
- REER versé par l'employeur dont le montant apparaît sur les relevés aux fins d'impôt sur le revenu;
- boni dû par un tiers mais payés par l'employeur et toute autre allocation imposable versée par l'employeur.

Absence pour maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, violence conjugale, violence à caractère sexuel, acte criminel, congé de maternité ou de paternité

Lorsque l'indemnité de congé annuel d'un salarié est diminuée en raison de son absence, pendant l'année de référence, 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 il a été victime, de préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel, de congé de maternité ou de paternité, le calcul de cette indemnité s'effectue de la façon suivante :

Moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de travail, multipliée par deux ou trois (selon le nombre de semaines de congé auxquelles le salarié a droit en vertu des articles 68 et 69 LNT).

Exemple

Au cours d'une année de référence, un salarié a travaillé 26 semaines pour un salaire hebdomadaire de 500,00 $. Il s'est absenté du travail pour cause de maladie pendant 26 semaines. Le salarié avait droit à deux semaines de congé en vertu de l'article 68 LNT, puisqu'il avait plus d'un an, mais moins de trois ans de service continu chez l'employeur.

L'indemnité de congé annuel est alors calculée ainsi :

26 (semaines de travail) x 500,00 $ (salaire) = 13 000,00 $

13 000,00 $ ÷ 26 = 500,00 $ (moyenne hebdomadaire du salaire)

500,00 $ x 2 (semaines – article 68 LNT) = 1 000,00 $

L'indemnité de congé annuel est donc de 1 000,00 $.

Exemple

La salariée est à l'emploi depuis 8 ans. Elle a donc droit à 3 semaines de congé annuel. Pendant la période de référence, elle a travaillé 24 semaines moyennant un salaire hebdomadaire de 600 $. Elle a été en congé de maternité pendant 18 semaines et en congé parental durant 10 semaines.

Le calcul de l’indemnité se fera ainsi :

600 $ X 3 (nombre de semaines de congé) = 1 800 $

1 800 $ X 42 (24 semaines travaillées + 18 maternité) ÷ 52 semaines dans l’année = 1 453,85 $

Par ailleurs, le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle qui est prévue au deuxième alinéa de l’article 74 LNT pour un salarié en congé de maternité ou de paternité. Cette indemnité ne peut toutefois excéder celle à laquelle le salarié aurait eu droit s’il ne s’était pas absenté.

Autres absences

L'exception au mode de calcul de l’indemnité de congé annuel ne vaut que dans les cas d’absence 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 il a été victime, de préjudice corporel grave à l’occasion ou résultant directement d’un d’acte criminel, de congé de maternité ou de paternité. Ainsi, le salarié absent en raison d’une mise à pied, par exemple, ne peut bénéficier de cette indemnité pour la période de cette mise à pied. Dans ce dernier cas, l’indemnité doit être calculée proportionnellement au temps de travail.

Exemple

Le salarié a travaillé 44 semaines pour un salaire hebdomadaire de 500,00 $; il s’est absenté quatre semaines pour cause de maladie ; et il a été mis à pied pour quatre semaines. Ce salarié a droit à un congé annuel de deux semaines en vertu de l’article 68 LNT.

L’indemnité doit se calculer de la façon suivante :

44 (semaines de travail) x 500,00 $ (salaire) = 22 000,00 $

22 000,00 $ ÷ 44 = 500,00 $ (salaire hebdomadaire moyen)

500,00 $ x 2 (semaines - article 68 LNT) = 1 000,00 $

1 000,00 $ x 48 (semaines travaillées + semaines de maladie) ÷ 52 (nombre de semaines dans l’année) = 923,08 $

L’indemnité de congé annuel est donc de 923,08 $.

Soulignons qu’en aucun cas cette indemnité ne doit excéder l’indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s’il n’avait pas été absent ou en congé pour un des motifs prévus au deuxième alinéa de l'art. 74.

Jurisprudence

Fruits de mer Gascons ltée c. Commission des normes du travail, [2004] R.J.D.T. 437 (C.A.)

L'indemnité de congé annuel d'un salarié est égale à 4 % ou 6 % du salaire brut durant l'année de référence. Lorsque l'employeur a payé 4 % au lieu de 6 % à un salarié, il est logique de calculer les 2 % en excluant de l'équation les 4 % déjà payés, car dans le cas contraire l'employeur verserait une somme supérieure aux 6 % prévus.

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Montréal (Ville de), D.T.E. 2004T-52 (T.A.)

Le salaire brut qui sert de base au calcul de l'indemnité pour le congé annuel doit comprendre la rémunération annuelle reçue par le salarié selon la convention collective et les sommes reçues à titre d'honoraires, soit les deux sources de rémunération qui constituent ensemble le traitement individuel.

Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Caisse populaire Desjardins de Malartic (CSN) c. Caisse populaire Desjardins de Malartic, D.T.E. 2003T-998 (T.A.)

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie et que la clause à ce propos dans la convention collective lui donnerait une indemnité pour congé annuel inférieure à celle qui est prévue par la Loi sur les normes du travail, l'employeur doit appliquer l'indemnité prévue par cette loi.

Syndicat des employés de Filochrome inc. (CSN) c. Filochrome inc., [2011] R.J.D.T. 218 (T.A.)

Pour le calcul de l'indemnité de congé annuel dans le cas d'un salarié absent pour cause de maladie, les dispositions de la Loi sur les normes du travail prennent effet lorsque la convention ne prévoit aucune règle de calcul et lorsque par application d'une stipulation conventionnelle, le salarié reçoit une indemnité inférieure à ce que la Loi sur les normes du travail prévoit.

Dans ce cas-ci, le salarié absent pendant vingt semaines pour cause de maladie a eu droit de recevoir une indemnité de congé annuel équivalant à quatre fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée durant l'année de référence (avant son absence de maladie), soit le nombre de semaines de vacances auquel il avait droit en vertu de sa convention collective.

Commission des normes du travail c. 3564752 Canada inc., D.T.E. 2003T-939 (C.Q.)

Un employeur qui a congédié un salarié pour avoir commis une faute grave ne peut se soustraire au paiement de l'indemnité afférente au congé annuel.

Commission des normes du travail c. Montréal (Ville de), [2000] R.J.D.T. 545 (C.Q.)

Un employeur qui a congédié un salarié pour avoir commis une faute grave ne peut se soustraire au paiement de l'indemnité afférente au congé annuel.

E. Harnois ltée c. Syndicat des employés de la Biscuiterie Harnois de Joliette, D.T.E. 99T-89 (T.A.)

Lorsque, dans une convention collective, il n'y a pas de clause portant sur le calcul des vacances lors d'un congé de maladie, c'est la Loi sur les normes du travail qui s'applique.

Commission des normes du travail c. Publicité Promobile inc., C.P. Chicoutimi, n° 165-02-000167-855, 21 juillet 1986, j. Romuald

Une entente selon laquelle aucune indemnité de vacances n'est payée est nulle. Une telle politique, même acceptée et signée par le salarié, n'aurait aucune valeur.

Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest, 2018 QCTA 782

L'employeur doit tenir compte des heures supplémentaires effectuées par un salarié dans le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel.

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.

Article 74.1

Réduction du congé annuel interdite

Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. 1990, c. 73, a. 26; 2018, c. 21, a. 14.

Interprétation

Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel ni modifier le mode de calcul de l'indemnité pour ce congé lorsqu'un salarié travaille à temps partiel, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce que celui-ci travaille habituellement moins d'heures par semaine. Ce salarié a droit au même congé et au même mode de calcul de l'indemnité que les autres salariés de l'employeur qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. La même protection est accordée à ce salarié relativement au taux de salaire en vertu de l'article 41.1 LNT (voir à cet effet l'interprétation sous cet article).

Article 75

Versement de l'indemnité

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé 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.

Interprétation

L'article 75 permet exceptionnellement à un employeur dont la nature des activités est saisonnière ou autrement intermittente d'ajouter l'indemnité pour congé annuel au salaire. Voir l'interprétation de la notion d'« activités saisonnières ou intermittentes » utilisée à l'art. 84.0.3 LNT.

Le paiement de l'indemnité pour congé annuel sur une base autre que celle prévue ici constitue une infraction de nature pénale ne donnant pas lieu à une réclamation civile (le salarié ayant reçu l'indemnité).

Article 76

Contrat de travail résilié

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

Interprétation

Au moment de la résiliation du contrat de travail, l'employeur doit verser au salarié non seulement l'indemnité pour le congé annuel dont il aurait dû bénéficier s'il était resté au travail, mais également un montant équivalent à 4 % ou 6 % (selon la durée du service continu) du total des gains accumulés pendant l'année de référence en cours.

Exemple

- Salaire brut gagné pendant l'année de référence précédente = 30 000 $
- Salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours avant le calcul de l'indemnité = 8 200 $

(La notion de « salaire brut » est étudiée à l'interprétation de l'article 74 LNT.)

Calcul de l'indemnité

30 000 $ x 6 % = 1 800 $
8 200 $ (salaire brut gagné durant l'année de référence en cours, sans indemnité)
+ 1 800 $ (indemnité précitée)
= 10 000 $ (salaire brut pour l'année de référence en cours)
10 000 $ x 6 % = 600 $

Indemnité totale

(1 800 $ + 600 $) = 2 400 $

Jurisprudence

Zellers inc. c. Hamelin, D.T.E. 2001T-400 (C.S.)

Au moment de la fermeture d'une entreprise, l'indemnité de licenciement versée aux salariés doit être considérée comme faisant partie du revenu gagné. Elle doit, de ce fait, être incluse dans le calcul de l'indemnité de vacances.

Commission des normes du travail c. Paquette, [2000] R.J.D.T. 169 (C.Q.)

Lorsque le contrat de travail d'un salarié est résilié et que celui-ci ne justifie pas d'un an de service continu chez le même employeur, il a tout de même droit au paiement de l'indemnité pour congés annuels.

1979, c. 45, a. 76.

Article 77

Personnes exemptées du congé

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;

Interprétation

Voir l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 54 LNT.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Ville d'Outremont, [1986] R.J.Q. 1737 (C.P.)

Un étudiant embauché par une ville ou une municipalité ne peut être visé par l'exception prévue dans cet article, puisqu'on ne peut considérer une ville ou une municipalité comme étant un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire.

Commission des normes du travail c. Edphy inc., [1984] C.S. 403

L'organisme concerné doit être à la fois à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire.

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;

   Interprétation

   Pour être exclu de l'application de la section de la loi portant sur les congés annuels payés, le titulaire de permis de courtier doit être 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;

   Interprétation

   Le représentant dont il est ici question est celui visé par l'article 56 de la Loi sur les instruments dérivés ou par l'article 149 de la Loi sur les valeurs mobilières.

   Pour être exclu de l'application de la section de la loi portant sur les congés annuels payés, le représentant doit être 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;

   Interprétation

   Sont des représentants au sens de la Loi sur la distribution de produits et services financiers (RLRQ, c. D-9.2) le représentant en assurance, l'expert en sinistre, le planificateur financier et le courtier hypothécaire, lesquels sont définis aux articles 2 à 11 de cette loi.

   2. Sont des représentants en assurance, le représentant en assurance de personnes, le représentant en assurance collective, l'agent en assurance de dommages et le courtier en assurance de dommages.
   3. Le représentant en assurance de personnes est la personne physique qui offre directement au public, à un cabinet, à un représentant autonome ou à une société autonome des produits d'assurance individuelle de personnes ou des rentes individuelles, d'un ou de plusieurs assureurs.
      Il est habilité à faire adhérer toute personne à un contrat collectif d'assurance ou

de rentes.

Ne sont pas des représentants en assurance de personnes :

1. celui qui, pour le compte d'un employeur, d'un syndicat, d'un ordre professionnel ou d'une association ou d'un syndicat professionnel constitué en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (c. S-40), fait adhérer au contrat d'assurance collective de personnes ou de rentes collectives un employé de cet employeur ou un membre de ce syndicat, de cet ordre professionnel ou de cette association ou de ce syndicat professionnel ;
2. le membre d'une société de secours mutuels, qui place des polices pour celle-ci.

4. Le représentant en assurance collective est la personne physique qui offre des produits d'assurance collective de personnes ou des rentes collectives d'un ou de plusieurs assureurs.

   N'est pas représentant en assurance collective, l'actuaire qui, dans le cadre de ses activités, offre des produits d'assurance collective de personnes ou des rentes collectives.

5. L'agent en assurance de dommages est la personne physique qui offre directement au public, pour le compte d'un cabinet qui est un assureur ou qui est lié par contrat d'exclusivité avec un seul assureur de dommages, des produits d'assurance de dommages.
6. Le courtier en assurance de dommages est la personne physique qui offre directement au public un choix de différents produits d'assurance de dommages de plusieurs assureurs ou qui offre à un cabinet, à un représentant autonome ou à une société autonome des produits d'assurance de dommages d'un ou de plusieurs assureurs.
7. N'est pas un agent ou un courtier en assurance de dommages, le courtier en douanes qui, dans le cadre de ses activités, offre des produits d'assurance.
   1. Un contrat de cautionnement n'est pas un produit d'assurance même s'il est désigné comme un contrat d'assurance cautionnement.
8. Un assureur est un assureur titulaire d'un permis délivré en vertu de la Loi sur les assureurs (chapitre A-32.1), autre qu'un organisme d'autoréglementation autorisé à assurer la responsabilité professionnelle des personnes qui en ressortissent.
9. (paragraphe abrogé);
10. L'expert en sinistres est la personne physique qui, en assurance de dommages, enquête sur un sinistre, en estime les dommages ou en négocie le règlement.

    Ne sont pas des experts en sinistres :

    «1° la personne qui, dans le cadre de ses activités qui ne sont pas du domaine de l'assurance, en exerce une fonction ;

    «2° la personne physique chargée de faire l'évaluation du dommage subi par une automobile.»
11. Le planificateur financier est la personne physique qui utilise le titre de planificateur financier.
    1. Le courtier hypothécaire est la personne physique qui, pour autrui et contre une rétribution fonction de la conclusion d'un prêt garanti par

hypothèque immobilière, se livre à une opération de courtage relative à un tel prêt. (Des exclusions sont prévues à l'art. 11.2 de la Loi sur la distribution de produits et services financiers)

Par ailleurs, il est à remarquer que pour être exclu de l'application de la section de la loi portant sur les congés annuels payés, le représentant doit être entièrement rémunéré à commission.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Agence d'assurances Bouffard, Gratton, Laurin et Associés inc., D.T.E. 98T-691 (C.Q.)

Les congés annuels prévus par la Loi sur les normes du travail ne s'appliquent pas au courtier en assurance de dommages. Il importe peu que le salarié accomplisse les mêmes tâches qu'un préposé à la clientèle ; il n'en demeure pas moins toujours investi de son titre de courtier en assurance de dommages.

6. (paragraphe abrogé);
7. un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

Interprétation

Le stagiaire mentionné au paragraphe 7° est celui dont le stage de formation professionnelle est reconnu par une loi. Il faut donc retrouver dans cette loi ou dans un règlement s'y rapportant l'obligation de faire un stage.

Dispositions applicables

Par règlement, le gouvernement pourra rendre applicables à l'étudiant visé au paragraphe 2° du premier alinéa de l'art. 77 LNT, les dispositions portant sur le congé annuel. 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.

Section V - Les repos (Art. 78-79)

Article 78

Repos hebdomadaire

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

Travailleur agricole

Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent. 1979, c. 45, a. 78; 2002, c. 80, a. 26

Interprétation

> **Sous réserve des dispositions relatives à l'étalement des heures de travail, un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.**
>
> **Dans le cas du travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent.**
>
> **Un employeur qui imposerait une sanction ou une autre mesure au salarié qui refuserait de travailler pour bénéficier de son droit au repos hebdomadaire contreviendrait à la présente disposition.**

Article 79

Période de repas

Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de 30 minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives.

Période rémunérée

Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail. 1979, c. 45, a. 79.

Interprétation

> **Une période de trente minutes doit être accordée au salarié pour son repas après cinq heures consécutives de travail. Il est à noter qu'une convention collective ou un décret peut prévoir des dispositions différentes.**
>
> **Cette période devra être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste.**
>
> **Quitter son poste correspond au fait d'être relevé totalement de l'obligation d'exécuter son travail régulier pendant la période du repas. Par exemple, le salarié, dont l'employeur exige qu'il prenne son repas à son poste du travail au cas où des clients se présenteraient, doit être rémunéré pour sa période de repas. Il en serait autrement pour celui qui n'est pas autorisé à quitter l'établissement pour la période de repas en raison de la courte durée de cette période ou des retards que l'on veut ainsi éviter. Dans ce dernier cas, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.**

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Cèdres (Les), Centre d'accueil pour personnes âgées, D.T.E. 94T-1174 (C.Q.)

L'employé doit prouver qu'il n'est pas autorisé à quitter son poste de travail s'il veut avoir droit à une rémunération correspondant à sa période de repas. Dans le cas présent, les instructions de l'employeur indiquent qu'il fallait répondre en tout temps aux demandes raisonnables des résidants, ce qui portait les salariés à croire qu'ils n'avaient pas l'autorisation de quitter leur poste pendant les repas. La Cour condamne donc l'employeur à payer la période des repas.

Commission des normes du travail c. 2859-0818 Québec inc., D.T.E. 96T-108 (C.Q.)

La responsabilité d'accorder la période de trente minutes de repas ainsi que la responsabilité de prendre les mesures pour que ce droit soit exercé incombent à l'employeur.

De plus, lorsque l'employé n'est pas autorisé à quitter son lieu de travail pour prendre ses repas, la période de repas doit être rémunérée.

Commission des normes du travail c. Garderie Tantie inc., D.T.E. 2003T-276 (C.Q.)

Voir également : Commission des normes du travail c. 2628-9173 Québec inc., L.P.J. 96-5765 (C.Q.)

Les salariées, des éducatrices en garderie, doivent prendre leur repas sur les lieux du travail pour se conformer au ratio du Règlement sur les garderies. En conséquence, la présence des salariées est nécessaire et celles-ci doivent être rémunérées durant cette période.

L'employeur ne peut prétendre qu'il n'a pas interdit officiellement aux salariées de s'absenter. Il lui appartient de donner des instructions précises quant à la nécessité de la présence requise.

Commission des normes du travail c. Boulangerie de Mailly inc., D.T.E. 2002T-114 (C.Q.)

Le salarié est responsable de la cuisine d'un restaurant. Il devait demeurer sur place et être disponible pendant sa période de repas, au cas où des clients se présenteraient. Il a donc droit à son salaire pour cette période.

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 (Art. 79.1 à 79.6)

Article 79.1

Période maximale

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

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période 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.

Lésion professionnelle

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001). 2002, c. 80, a. 27 ; 2007, c. 36, a. 5 ; 2010, c. 38, a. 7; 2018, c. 21, a. 17.

Interprétation

Le salarié peut s'absenter du travail en raison d'une maladie, d'un don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime. Il peut aussi s'absenter parce qu'il a subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel qui le rend incapable d'occuper son poste habituel.

L'acte criminel auquel il est fait référence est celui qui est défini au Code criminel (L.R.C.(1985), ch. C- 46).

Il est important que le préjudice corporel grave ait été subi par le salarié à l'occasion d'un acte criminel ou qu'il résulte d'un tel acte. Le préjudice corporel correspond à une blessure grave tant physique que psychique et inclut également une grossesse résultant de la commission d'une infraction ou agression d'ordre sexuel.

Le total des absences pour maladie ou accident ne doit pas excéder 26 semaines sur une période de 12 mois. Cette période de 12 mois se calcule à partir de la première absence. Dans le calcul de la période maximale de 26 semaines d'absence, une absence pour une autre cause, tel un congé de maternité, ne doit pas être considérée. L'absence pour préjudice corporel grave subi en raison d'un acte criminel rendant le salarié incapable d'occuper son poste habituel débute à compter de la commission de

l'acte criminel ou de la période de 26 semaines, le cas échéant, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Depuis le 1er janvier 2019, la loi prévoit qu'un maximum de deux journées d'absence sont rémunérées par année civile (1er janvier au 31 décembre) pour les absences prévues aux articles 79.1 et 79.7 (voir l'article 79.16 LNT). Pour bénéficier de cette rémunération, le salarié doit compter trois mois de service continu. Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et elles ne peuvent être monnayées.

Le calcul de la rémunération des journées d'absence se fait de la même manière que pour celui de l'indemnité pour les jours fériés, soit :

- 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé pour la personne rémunérée en tout ou en partie à la commission.

Accident de travail et maladies professionnelles

Cette disposition ne vise pas les absences en raison d'une lésion professionnelle, lesquelles sont déjà prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Recours

Le salarié qui exerce ce droit jouit d'une protection à l'égard d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute sanction imposée à son endroit, par le recours prévu au paragraphe 1° de l'article 122 LNT. Il est à remarquer que le salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (L.R.Q., c. R-20) et le cadre supérieur qui exercent le droit de s'absenter parce qu'ils ont été victimes d'un acte criminel ayant causé un préjudice corporel grave jouissent également, à l'égard d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires, de représailles ou de toute autre sanction imposée à leur endroit, du recours prévu au paragraphe 1° de l'article 122 LNT.

Jurisprudence

Doucet c. Scabrini Média inc., D.T.E. 2003T-724 (C.R.T.)

Reinlein c. Laboratoires Abbott ltée, D.T.E. 2003T-960 (C.R.T.)

Dans le calcul des semaines d'absence, le mot semaine doit s'interpréter en fonction de l'article 1 LNT. Il s'agit donc d'une période complète de sept jours consécutifs, de minuit au début du premier jour à minuit à la fin du septième jour.

Royer c. Nova Fabtech, division de Nova Bus Corp., D.T.E. 98T-68 (C.T.). Confirmé en appel par D.T.E. 98T-692 (T.T)

Pour que la présomption s'applique, il doit y avoir concomitance entre l'absence pour maladie et la mesure contestée.

Brosseau c. Clinique dentaire Mathieu et Jussaume, D.T.E. 99T-548 (C.T.)

Le témoignage du médecin n'est pas requis pour que la plaignante puisse établir le fait qu'elle soit malade. Le commissaire aura à examiner le contexte et la crédibilité des versions qui lui seront présentées.

Beaurivage c. Motel Auberge Le Vicomte de Laval, D.T.E. 99T-313 (C.T.)

Le commissaire doit se demander si la plaignante a été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, puisqu'elle a adressé une réclamation à la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail). La plaignante ayant été victime d'un accident du travail, elle ne peut se prévaloir de l'application de l'article 122.2 LNT (maintenant 79.1).

Gordon c. Association de la communauté noire de LaSalle, D.T.E. 2002T-959 (C.T.)

Lorsqu'un tribunal spécialisé considère qu'il s'agit d'un accident de travail au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et que le plaignant s'est retiré de cette plainte, le Commissaire du travail n'a pas compétence pour entendre une plainte fondée sur l'article 122.2 LNT (maintenant 79.1).

Ruiz c. Coencorp Consultant Corp., D.T.E. 2003T-444 (C.R.T.)

Cascades inc. c. Larochelle, D.T.E. 99T-189 (T.T.)

La connaissance de la maladie du plaignant par l'employeur n'est pas nécessaire pour établir la présomption.

Labelle c. Les Folie's de Paris Cabaret de Québec inc., B.C.G.T. Québec, CQ-1010- 5939, 15 octobre 2002, commissaire Bernier

Chamberland c. Bas Giltex inc., [1992] C.T. 177

La jurisprudence nous enseigne que l'interprétation du mot maladie relève de la compétence du Commissaire du travail et qu'il faut lui donner un sens usuel. De plus, une personne normale peut déterminer si elle est en bonne santé ou non.

Thibodeau c. Syscan international inc., D.T.E. 2004T-579 (C.R.T.)

Le plaignant ayant informé son employeur en février qu'il subira son opération en juin, la Commission doit tenir compte de cette absence pour l'établissement de la présomption, et ce, même si le congédiement survient avant l'absence. « Autrement, cela permettrait à l'employeur d'éluder la loi, c'est-à-dire de congédier le salarié avant l'absence prévue pour cause de maladie. »

Article 79.1.1

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

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

2007, c. 36, a. 6.

Interprétation

Lorsque les circonstances concernant l'événement qui a causé un préjudice corporel grave au salarié peuvent faire présumer qu'il s'est agi d'un acte criminel, le salarié ayant subi le préjudice corporel grave pourra bénéficier de l'absence prévue à l'article 79.1, 2e alinéa. Ainsi, il s'agit de déterminer, à la lumière des faits prouvés, si ceux-ci concordent avec la description factuelle d'un acte criminel. Il n'est donc pas nécessaire que la victime attende que l'auteur de l'acte criminel ait été condamné. Par conséquent, il s'agit, tout comme en matière civile, d'établir la simple prépondérance des probabilités, contrairement au droit criminel qui exige une preuve de la commission de l'acte criminel.

Par ailleurs, si les mêmes circonstances tendent à démontrer que le salarié a été partie à l'acte criminel ou qu'il a contribué à son préjudice corporel grave par sa faute lourde, celui-ci ne pourra bénéficier de l'absence prévue à l'article 79.1, 2e alinéa.

Bien que chaque cas doive être analysé à son mérite, précisons que cette notion de faute lourde est assimilée à une incurie ou à une insouciance grossière de la part de la personne qui est partie à l'acte criminel. Comme le mentionnent les auteurs I. Doyon, C. Groux, M.-C. Lefebvre et M. Murray sous la direction de K. Lippel, dans leur ouvrage L'indemnisation des victimes d'actes criminels : une analyse jurisprudentielle, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2000, p. 59, « Cette notion, importée du droit civil, exige l'examen du comportement de la victime mais aussi de la prévisibilité des conséquences de sa conduite. Alors que la disproportion du crime par rapport à la gravité de la «faute» commise par la victime peut justifier l'acceptation de la réclamation, la gravité des conséquences du geste criminel pour la victime ne devrait pas, en soi, entrer en ligne de compte. »

Article 79.1.2

Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes :

1. **en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation ;**
2. **en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.**

2007, c. 36, a. 6.

Interprétation

Cet article prévoit que l'absence indiquée au deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique également au salarié qui a subi un préjudice corporel grave le rendant incapable d'occuper son poste habituel à l'occasion :

- **de l'arrestation légale d'un contrevenant ou présumé contrevenant à laquelle il a procédé ;**
- **d'une tentative d'arrestation légale d'un contrevenant ou présumé contrevenant ;**
- **d'une assistance à agent de la paix qui procède à une arrestation ;**
- **d'un acte de prévention légal à l'égard de la perpétration d'une infraction ;**
- **d'une tentative de prévention légale quant à la perpétration d'une infraction ;**
- **et d'une assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction.**

Il est à noter que le deuxième paragraphe de cet article s'applique à toute infraction, qu'elle résulte du Code criminel ou de toute loi créant une infraction, même statutaire. Mentionnons également qu'il n'est pas nécessaire de prouver l'existence d'une infraction en préparation. Il faut plutôt prouver que la victime croyait à l'existence d'une infraction même si dans les faits elle s'est trompée.

Jurisprudence

GAUDREAULT C. PLACEMENT MELCOR INC. (LE NOUVEL HÔTEL LA SAGUENÉENNE), D.T.E. 2005T-316 (C.R.T.)

« […] le droit de s'absenter pour maladie ou accident s'acquiert avant la période d'absence, soit dès que le salarié cumule trois mois de service continu. S'il ne les cumule pas au début de son absence, il n'a pas droit au congé de maladie. »

DOUCET C. SCABRINI MÉDIA INC., D.T.E. 2003T-724 (C.R.T.) ;

REINLEIN C. LABORATOIRES ABBOTT LTÉE, D.T.E. 2003T-960 (C.R.T.)

Dans le calcul des semaines d'absence, le mot semaine doit s'interpréter en fonction de l'article 1 LNT. Il s'agit donc d'une période complète de sept jours consécutifs, de minuit au début du premier jour à minuit à la fin du septième jour.

ROYER C. NOVA FABTECH, DIVISION DE NOVA BUS CORP., D.T.E. 98T-68 (C.T.)

Pour que la présomption s'applique, il doit y avoir concomitance entre l'absence pour maladie et la mesure contestée.

BROSSEAU C. CLINIQUE DENTAIRE MATHIEU ET JUSSAUME, D.T.E. 99T-548 (C.T.)

Le témoignage du médecin n'est pas requis pour que la plaignante puisse établir le fait qu'elle soit malade. Le commissaire aura à examiner le contexte et la crédibilité des versions qui lui seront présentées.

BEAURIVAGE C. MOTEL AUBERGE LE VICOMTE DE LAVAL, D.T.E. 99T-313 (C.T.)

Le commissaire doit se demander si la plaignante a été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, puisqu'elle a adressé une réclamation à la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail). La plaignante ayant été victime d'un accident du travail, elle ne peut se prévaloir de l'application de l'article 122.2 LNT (maintenant 79.1).

GORDON C. ASSOCIATION DE LA COMMUNAUTÉ NOIRE DE LASALLE, D.T.E. 2002T-959 (C.T.)

Lorsqu'un tribunal spécialisé considère qu'il s'agit d'un accident de travail au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et que le plaignant s'est retiré de cette plainte, le Commissaire du travail n'a pas compétence pour entendre une plainte fondée sur l'article 122.2 LNT (maintenant 79.1).

RUIZ C. COENCORP CONSULTANT CORP., D.T.E. 2003T-444 (C.R.T.) ;

CASCADES INC. C. LAROCHELLE, D.T.E. 99T-189 (T.T.)

La connaissance de la maladie du plaignant par l'employeur n'est pas nécessaire pour établir la présomption.

LABELLE C. LES FOLIE'S DE PARIS CABARET DE QUÉBEC INC., [2002] CQ-1010-5939 (C.T.);

CHAMBERLAND C. BAS GLITEX INC., D.T.E. 92T-646 (C.T.)

La jurisprudence nous enseigne que l'interprétation du mot maladie relève de la compétence du Commissaire du travail et qu'il faut lui donner un sens usuel. De plus, une personne normale peut déterminer si elle est en bonne santé ou non.

THIBODEAU C. SYSCAN INTERNATIONAL INC., D.T.E. 2004T-579 (C.R.T.)

Le plaignant ayant informé son employeur en février qu'il subira son opération en juin, la Commission doit tenir compte de cette absence pour l'établissement de la présomption, et ce, même si le congédiement survient avant l'absence. « Autrement, cela permettrait à l'employeur d'éluder la loi, c'est-à-dire de congédier le salarié avant l'absence prévue pour cause de maladie. »

Article 79.2

Avis à l'employeur

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.

Toutefois, l'employeur ne peut demander le document visé au premier alinéa pour les trois premières périodes d'absence d'une durée de trois journées consécutives ou moins prises sur une période de 12 mois.

Si l'employeur y consent, la personne salariée, 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; 2024, c. 29, a. 7.

Interprétation

Le salarié a le droit de s'absenter en raison d'une maladie, d'un don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'un accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime ou d'un préjudice corporel grave subi en raison d'un acte criminel.

Il doit aussi aviser son employeur de son état dès qu'il est en mesure de le faire. Par contre, lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas. En effet, il pourrait arriver qu'un salarié ne soit pas en mesure d'aviser son employeur immédiatement, par exemple dans l'hypothèse où il aurait subi un accident et serait de ce fait empêché de communiquer avec lui.

De plus, le salarié doit informer son employeur des motifs qui tendent à préciser la nature de l'absence, à savoir s'il s'agit d'une maladie, d'un don d'organes ou de tissus, d'un accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel

dont il a été victime ou d'un préjudice corporel grave subi en raison d'un acte criminel. Il n'est pas nécessaire que ces motifs soient écrits; de façon générale, ils seront donnés à l'employeur verbalement.

Par ailleurs, si les circonstances le justifient, l'employeur peut demander que le salarié lui fournisse un document justifiant cette absence. À titre d'exemple, on peut mentionner un certificat médical, un rapport de police, etc. Il revient donc à l'employeur de démontrer que les circonstances de l'absence l'autorisaient à demander au salarié un document qui atteste les motifs de l'absence.

Il est important de noter que l'employeur qui demande de plus amples détails doit tenir compte des limites du respect du droit à la vie privée du salarié.

En effet, l'état de santé d'un salarié et son dossier médical font partie de sa vie privée. Le respect du droit à la vie privée est protégé par les chartes et par plusieurs lois, notamment par la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12, art. 4, 5 et 9), la Charte canadienne des droits et libertés (Loi constitutionnelle de 1982, partie 1), le Code civil du Québec (RLRQ, c. CCQ-1991, art. 3, 35 et 41) et la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (L.R.Q., c. P-39.1, art. 5).

En ce qui concerne l'absence maximale de 104 semaines prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1 (préjudice corporel grave subi par le salarié en raison d'un acte criminel), le salarié pourra, le cas échéant et avec l'accord de son employeur, reprendre son travail soit à temps partiel, soit de manière intermittente.

Jurisprudence

Pelletier c. Sixpro inc., D.T.E. 2004T-739 (C.R.T.)

Le salarié a l'obligation d'aviser son employeur de son absence pour cause de maladie, puisqu'il ne peut s'absenter selon son humeur. Par contre, comme le salarié a droit au respect de sa vie privée, dans le présent cas on ne peut voir d'exagération dans son refus de donner des détails concernant son état psychologique.

Guilbault c. Girardin minibus inc, D.T.E. 2009T-223 (C.R.T.)

Le salarié s'est absenté une première fois du travail, du 21 au 27 juin 2008, pour cause de maladie. Par la suite, il s'est absenté de nouveau les 2, 3, 4 et 7 juillet sans aviser son employeur de la raison de son absence. Le salarié a remis son certificat médical tardivement, soit le 7 juillet en fin de journée. Le commissaire confirme que le salarié n'a pas respecté son obligation d'aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

Article 79.3

Assurances collectives et régimes de retraite

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

Avantages

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant la période d'absence.

2002, c. 80, a. 27 ; 2007, c. 36, a. 8.

Interprétation

Le salarié conserve ses droits dans les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail, malgré son absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel dont il a été victime ou d'un préjudice corporel grave subi en raison d'un acte criminel. . Depuis le 1er mai 2003, il n'est plus question de régimes équivalents, mais bien des régimes reconnus au lieu de travail et auxquels l'employeur participe. Le régime en vertu duquel l'employeur assume l'entièreté des cotisations est maintenu. En effet, aucune cotisation n'est exigible de la part du salarié, mais l'employeur se doit d'assumer sa part habituelle.

Dans le cas de régimes où les cotisations se répartissent entre le salarié et l'employeur, le salarié doit continuer de payer régulièrement sa part habituelle des cotisations exigibles pour le maintien de ces régimes pendant son absence. Dès le moment où le salarié paie cette part, l'employeur est tenu de fournir sa part habituelle des régimes.

Le gouvernement peut déterminer par règlement d'autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant son absence pour maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, violence conjugale ou violence à caractère sexuel dont il a été victime ou pour préjudice corporel grave subi en raison d'un acte criminel.

Jurisprudence

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) c. Prévost Car inc., [2005] R.J.D.T. 434 (T.A.)

Le paiement de congés personnels payés inscrits à la convention collective, mais non travaillés puisque le plaignant est en absence pour cause de maladie, ne peut être réclamé en se prévalant de l'article 79.3 LNT, qui ne prévoit pas cet avantage.

Article 79.4

Réintégration du salarié

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

Congédiement, suspension ou déplacement

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de 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.

Interprétation

À son retour au travail, l'employeur doit réintégrer le salarié, avec les mêmes avantages, dans son « poste habituel », c'est-à-dire le poste que le salarié occupait au moment de son départ, avec les mêmes avantages. Le poste habituel avec ses avantages sont donc protégés.

Le salarié doit se retrouver dans les mêmes conditions notamment quant à son poste, à sa fonction, à son salaire ou à son travail, comme s'il n'avait pas été absent.

Comme une protection semblable existait pour la salariée qui revient d'un congé de maternité, on se reportera à la jurisprudence qui se trouve à l'article 81.15.1 LNT relativement aux obligations de l'employeur lors du retour au travail du salarié.

Le poste n'existe plus

Dans le cas où le poste habituel du salarié n'existe plus au moment de son retour, le salarié doit bénéficier de tous les droits et privilèges en vigueur au moment de la disparition de son poste, comme s'il n'avait pas été absent.

Cause juste et suffisante de congédiement

Les conséquences de la maladie, du don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, de l'accident, de la violence conjugale ou de la violence à caractère sexuel dont il a été victime ou du préjudice corporel grave subi en raison d'un acte criminel, de même que le caractère répétitif des absences, peuvent constituer une cause juste et suffisante de congédiement, de déplacement ou de suspension. L'employeur qui invoque ces conséquences comme motif de congédiement, suspension ou déplacement a le fardeau de démontrer qu'il s'agit

d'une cause juste et suffisante. Les tribunaux reconnaissent que l'employeur a un devoir d'accommodement raisonnable dans le contexte d'une telle absence.

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT : B. Cause juste et suffisante – 2- Congédiement administratif / incompétence et incapacité - Accommodement raisonnable et le droit de l'emploi

Jurisprudence

Williams c. Bell Actimédia Services inc., D.T.E. 2002T-349 (C.T.)

La protection accordée en cas de maladie n'est pas absolue. L'employeur peut congédier la plaignante en raison de ses absences pour maladie si le caractère répétitif des absences, l'improbabilité d'un retour à la normale et les inconvénients majeurs qui en résultent justifient une rupture du lien d'emploi.

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) c. Prévost Car inc., [2005] R.J.D.T. 434 (T.A.)

L'article 79.4 LNT n'a pas un effet rétroactif. Il vise plutôt à garantir les droits et les avantages qui revenaient au salarié à son retour au travail.

Verreault c. Café Laurier, [1991] C.T. 381

Le comportement anormal d'une plaignante souffrant de schizophrénie dépressive peut constituer une cause juste et suffisante de congédiement.

Article 79.5

Licenciements ou mises à pied

Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail. 2002, c. 80, a. 27.

Interprétation

La loi prévoit expressément que pendant la période de ce type d'absence, le salarié conserve les mêmes droits que les salariés licenciés lorsque l'employeur effectue des mises à pied ou des licenciements qui l'auraient inclus. Le salarié conserve notamment ses droits en ce qui concerne le retour au travail. À titre d'exemple, si des droits tels que l'ancienneté, le droit de rappel, le déplacement, le droit au reclassement s'appliquent dans l'entreprise, l'employeur doit les reconnaître au salarié absent.

Article 79.6

Avantage

La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail. 2002, c. 80, a. 27.

Section V.1 - Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales (Art. 79.6.1 à 81.17.6)

Article 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 tutelle ou sous 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'il lui procure en raison de son état de santé.**

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

Interprétation

L'art. 79.6.1 LNT a été introduit en 2018. Il précise, pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1 la définition de « membre de la famille ».

Article 79.7

Obligations familiales

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)*.

Fractionnement

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, à l'exception d'un certificat médical.

Avis à l'employeur

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; 2024, c. 29, a. 8.

Interprétation

> **Cet article reprend en partie l'ancien article 81.2 LNT, qui a été remplacé. Il couvre un plus grand nombre de situations et permet une durée d'absence de dix jours par année.**
>
> **Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. Lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas. Le salarié a le droit de fractionner ce congé en journées. Avec l'accord de l'employeur, les journées peuvent aussi être fractionnées.**
>
> **Les obligations visées par cette disposition sont liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Il n'est pas nécessaire que l'enfant soit mineur et l'enfant du conjoint du salarié est maintenant inclus. Le salarié peut également s'absenter en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (chapitre C-26).**
>
> **L'absence autorisée pour une raison liée à l'état de santé des personnes mentionnées à cette disposition doit être directement reliée à leur état de santé. À titre d'exemple, le père d'un salarié part en voyage et son état de santé exige qu'une personne l'accompagne. Le salarié ne pourrait justifier une absence pour**

accompagner son père en vertu de l'article 79.7 LNT car, dans ces circonstances, le motif à la base de l'absence est un « déplacement » et non une absence « en raison de l'état de santé ». De même, le déménagement d'un enfant du salarié ou le fait d'aller chercher son conjoint à l'aéroport n'entrent pas dans les situations prévues à l'art. 79.7 LNT. Par contre, une absence pour accompagner un proche parent qui doit se déplacer pour recevoir des soins et a besoin d'assistance serait visée par cette disposition.

Depuis le 1er janvier 2019, la loi prévoit qu'un maximum de 2 journées d'absence sont rémunérées par année civile (1er janvier au 31 décembre) pour les absences prévues aux articles 79.1 et 79.7 (voir l'article 79.16 LNT). Pour bénéficier de cette rémunération, le salarié doit compter 3 mois de service continu. Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et elles ne peuvent être monnayées.

Le calcul de la rémunération des journées d'absence se fait de la même manière que pour celui de l'indemnité pour les jours fériés, soit :

- 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.
- 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé pour la personne rémunérée en tout ou en partie à la commission.

Jurisprudence

Plourde c. Placement Monfer inc., [1993] C.T. 32

La plaignante est sans conjoint, et sa fille, atteinte d'une maladie, doit se faire hospitaliser dans une autre ville. La dame n'a pas le choix des dates d'hospitalisation, le transfert médical et les frais de transport étant pris en charge par le CLSC.

Dans ces circonstances, en avisant son employeur de son absence le plus tôt possible et en limitant la durée de son congé aux journées où elle doit se rendre à l'hôpital, la plaignante a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour remplir ses obligations et pour limiter la durée du congé.

Fortin c. Nettoyeurs professionnels de conduits d'air, D.T.E. 92T-1291 (C.T.)

Le plaignant doit démontrer dans l'application de l'article 81.2 LNT qu'il a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour remplir ses obligations. Dans le cas présent, la conjointe du plaignant était présente au domicile, et il n'a pas été démontré qu'elle était incapable de s'occuper de l'enfant. De plus, le plaignant n'a tenté d'aviser son superviseur qu'une seule fois et n'a pas avisé le client. Le plaignant ne s'est donc pas libéré de son obligation d'aviser l'employeur.

Fontaine c. Services alimentaires Laniel inc., D.T.E. 95T-593 (C.T.)

La plaignante est monoparentale, et on ne peut raisonnablement envisager que la tante de l'enfant puisse remplir les obligations parentales. De plus, la plaignante a tout fait pour limiter la durée du congé et a avisé correctement l'employeur de son absence. Elle respecte donc les obligations imposées par l'article 81.2 LNT.

Tardif c. 27359975 Québec inc., D.T.E. 96T-419 (C.T.)

La plaignante, en apprenant que sa garderie serait fermée à la fête de Dollard, communique sans succès avec deux de ses amies pour leur demander de garder ses enfants, son mari étant dans l'impossibilité de le faire. Elle refuse par la suite les services d'une collègue comme gardienne, car elle ne la connaît pas depuis longtemps. On doit donc conclure que la plaignante a pris les moyens raisonnables pour faire garder ses enfants par quelqu'un d'autre.

Syndicat des salariés de la production de Lactantia (CSD) et Parmalat Canada inc., 2018 QCTA 348

Bien que les questions d'absences familiales doivent être interprétées de façon restrictive, un parent qui va reconduire son enfant à un camp d'entraînement de hockey accomplit ses obligations parentales si le salarié prend les moyens raisonnables pour trouver un autre moyen de transport.

Article 79.8

Maladie ou accident

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.

Prolongation

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.

Interprétation

Un salarié peut s'absenter pendant au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent (voir la définition de «

parent » à l'article 79.6.1 LNT) ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre-26) en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. La période de 12 mois se compte à partir de la première absence.

Les absences permises doivent se compter en semaines. Le salarié peut fractionner la période de 16 semaines en semaines en fonction de ses besoins. Ce congé est pris sans salaire.

Remarquons que les articles 79.7 et 79.8 LNT visent des motifs d'absences différents. Un salarié pourrait donc s'absenter 10 journées en vertu de l'article 79.7 LNT sans amputer son droit au congé prévu à l'article 79.8 LNT.

Enfant mineur atteint d'une maladie grave potentiellement mortelle

Le législateur permet à un salarié de s'absenter au-delà de la période de 16 semaines lorsque son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. La durée totale de l'absence doit être d'au plus 104 semaines (y compris les 16 semaines) et se calcule à partir du premier jour d'absence. Notons que l'absence peut être fractionnée, mais, si c'est le cas, elle devra obligatoirement être prise à l'intérieur d'une période maximale de 104 semaines. Afin de bénéficier d'une telle prolongation, la gravité de la maladie doit être attestée par un certificat médical.

Article 79.8.1

Maladie grave potentiellement mortelle

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.

Interprétation

Depuis 2018, un salarié peut s'absenter pendant au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent autre qu'un enfant mineur, ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. Un certificat médical l'attestant est alors requis. La période de 12 mois se compte à partir de la première absence.

Article 79.9

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

2007, c. 36, a. 11.

Interprétation

Le législateur permet à un salarié de s'absenter sans salaire au-delà de la période de 16 semaines lorsque sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités courantes (par exemple : incapacité de fréquenter l'école). La durée totale de l'absence doit être d'au plus 104 semaines (y compris les 16 semaines) et se calcule à partir du premier jour d'absence. Cette absence ne s'applique que dans le cas où l'enfant du salarié est mineur.

Il est donc important que la victime mineure ait subi son préjudice corporel grave à l'occasion d'un acte criminel ou que le préjudice résulte d'un tel acte criminel.

Article 79.10

Un salarié 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.

Interprétation

Le salarié dont l'enfant mineur est disparu a le droit de s'absenter de son travail sans salaire pour une période maximale de 104 semaines. Cette absence ne s'applique que dans le cas où l'enfant du salarié est mineur.

Pendant cette période d'absence, si l'enfant mineur est retrouvé vivant, le salarié verra sa période d'absence prendre fin à la onzième journée qui suit celle où il a été retrouvé.

Article 79.10.1

Un salarié 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.

Interprétation

Le salarié dont l'enfant mineur décède a le droit de s'absenter de son travail sans salaire pendant une période d'au plus 104 semaines.

Article 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.

Interprétation

Le salarié dont le conjoint (voir la définition et l'interprétation de « conjoint » à l'article 1, 3° LNT), le père, la mère ou l'enfant majeur décède par suicide a droit de s'absenter de son travail sans salaire pendant une période d'au plus 104 semaines.

Article 79.12

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

2007, c. 36, a. 11; 2018, c. 21, a. 27.

Interprétation

Le salarié dont le conjoint (voir la définition et l'interprétation de « conjoint » à l'article 1, 3° LNT) ou l'enfant **majeur** décède en raison d'un acte criminel a droit de s'absenter de son travail sans salaire.

Le décès du conjoint ou de l'enfant **majeur** doit se produire à l'occasion de l'acte criminel ou en résulter directement.

Article 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, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée 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.

Interprétation

Lorsqu'il est permis de croire qu'il est possible ou vraisemblable que :

- le préjudice corporel grave résulte d'un acte criminel;
- le décès résulte d'un acte criminel;
- le décès résulte d'un suicide ou
- l'enfant mineur disparu est en danger;

les motifs d'absences mentionnés aux articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 LNT, soit :

- la présence requise pour s'occuper de son enfant mineur ayant subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel,
- la disparition de l'enfant mineur du salarié,
- le suicide du conjoint, du père, de la mère ou de l'enfant majeur du salarié,
- ou le décès du conjoint ou de l'enfant majeur du salarié en raison d'un acte criminel,

vont s'appliquer, le cas échéant.

Par ailleurs, si les mêmes circonstances tendent à démontrer que le salarié ou la victime, (le conjoint ou l'enfant majeur, selon le cas), a été partie à l'acte criminel ou qu'il a contribué au décès ou au préjudice corporel grave subi par sa faute lourde, le salarié ne pourra alors bénéficier de l'une des absences prévues aux articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 LNT.

Article 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.

Interprétation

Les absences prévues aux articles 79.9 et 79.12 LNT (préjudice corporel grave subi par un enfant mineur en raison d'un acte criminel et décès du conjoint ou de l'enfant majeur en raison d'un acte criminel) vont également s'appliquer si le préjudice corporel grave ou le décès survient à l'occasion de l'une des situations suivantes :

- l'arrestation légale d'un contrevenant ou présumé contrevenant à laquelle le conjoint ou l'enfant majeur a procédé ;
- une tentative d'arrestation légale d'un contrevenant ou présumé contrevenant ;
- l'assistance à un agent de la paix qui procède à une arrestation ;
- un acte de prévention légal d'une infraction ;
- une tentative de prévention légale d'une infraction ;

- une assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir une infraction.

Article 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, le salarié 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.

Interprétation

La période d'absence relative:

- à la nécessité pour le salarié d'être présent auprès de son enfant mineur ayant subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel (art. 79.9 LNT);
- à la disparition de l'enfant mineur du salarié (art. 79.10 LNT);
- au décès de l'enfant mineur du salarié (art. 79.10.1 LNT) ;
- au suicide du conjoint, de son père, de sa mère ou de l'enfant majeur du salarié (art. 79.11 LNT);
- au décès du conjoint ou de l'enfant majeur du salarié en raison d'un acte criminel (art. 79.12 LNT)

débute au plus tôt à la date de la commission de l'acte criminel, à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date.

Pendant la période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 LNT, l'employeur peut, sur demande du salarié, lui permettre de reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Il est aussi prévu que si, pendant une telle absence, survient un autre événement qui donnerait normalement droit à une seconde absence en vertu des articles 79.9 à 79.12, la période d'absence maximale pour ces deux évènements ne peut dépasser 104 semaines à compter du premier événement.

Pour bien comprendre les situations visées, mentionnons à titre d'exemple que si le salarié est absent pour l'un des motifs mentionnés aux articles 79.10 et 79.11 LNT et que survient l'un des événements mentionnés aux articles 79.9 et 79.12, le salarié aura alors droit à une absence maximale de 104 semaines à compter de la date de l'événement donnant droit à l'absence prévue aux articles 79.10 ou 79.11 LNT.

Article 79.16

Les premier et troisième alinéas de 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 le salarié 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; 2024, c. 29, a. 9.

Interprétation

L'absence maximale :

- de 16 semaines ou de 104 semaines prévue à l'article 79.8 LNT ;
- de 104 semaines selon l'article les articles 79.9 LNT, 79.10 LNT, 79.10.1 LNT, 79.11 LNT ou 79.12 LNT

est assujettie aux conditions et aux droits suivants pour le salarié :

- avoir avisé son employeur le plus tôt possible de son absence en lui fournissant les motifs ;
- produire à son employeur, sur demande, un document justifiant l'absence ;
- avoir droit au maintien des régimes d'assurance et de retraite ainsi qu'il est prévu au premier alinéa de l'article 79.3 LNT ;
- se voir reconnaître les droits relativement au poste de travail prévus à l'article 79.4 LNT ;
- se voir reconnaître les droits dans les situations de licenciement ou de mises à pied pendant l'absence, ainsi que le prévoit l'article 79.5 LNT ;
- être soumis à la limite quant aux avantages pendant l'absence ainsi que le prévoit l'article 79.6 LNT.

Depuis le 1er janvier 2019, la loi prévoit qu'un maximum de 2 journées d'absence sont rémunérées par année civile (1er janvier au 31 décembre) pour les absences prévues aux articles 79.1 et 79.7. Pour bénéficier de cette rémunération, le salarié doit compter 3 mois de service continu. Ces journées ne peuvent être reportées d'une année à l'autre et elles ne peuvent être monnayées.

Le calcul de la rémunération des journées d'absence se fait de la même manière que pour celui de l'indemnité pour les jours fériés, soit :

1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires;

1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé pour la personne rémunérée en tout ou en partie à la commission.

Article 80

Absence du travail

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.

Interprétation

Le nombre total de journées d'absence permis est de cinq, dont deux avec salaire et trois sans salaire.

Voir l'interprétation de l'article 80.2 LNT.

Article 80.1

Absence du travail

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.

Interprétation

Voir l'interprétation de l'article 80.2 LNT.

Article 80.2

Avis de l'employeur

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

1990, c. 73, a. 32.

Interprétation

Le salarié qui désire se prévaloir du droit de s'absenter à l'occasion du décès ou des funérailles d'un de ses proches doit en aviser son employeur le plus tôt possible. Lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas.

Le droit du salarié de s’absenter peut être exercé au moment du décès ou des funérailles, mais sans excéder la période comprise entre le décès et les funérailles.

Article 81

Absence du travail

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.

Absence du travail

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 sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Avis à l'employeur

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.

Interprétation

Une personne salariée peut s’absenter avec salaire le jour de son mariage ou de son union civile et sans salaire le jour du mariage ou de l’union civile de l’un de ses enfants ou d’un enfant de son conjoint, de celui de son père ou de sa mère ou de l’un de ses parents, d’un frère ou d’une sœur.

Ces droits d’absence ne peuvent être exercés qu’à l’occasion même de l’événement. Ces absences ne peuvent être reportées à une date ultérieure. La personne salariée doit cependant aviser son employeur de son absence au moins une semaine à l’avance.

Article 81.1

Naissance ou adoption

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. 52.

Interprétation

Ce congé est de cinq jours, dont deux sont rémunérés.

Le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint peut également bénéficier de ce congé.

À la demande du salarié, le fractionnement de ce congé en journées est également permis sur une période de quinze jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence ou de l'interruption de grossesse.

Le salarié a l'obligation d'aviser son employeur de son absence le plus tôt possible. Lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas.

Jurisprudence

Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal c. Montréal (Ville de), D.T.E. 2005T-568 (T.A.)

On ne peut conclure que la durée du congé doit être multipliée par le nombre d'enfants qui sont nés. Ainsi, la naissance de jumelles donne droit à un seul congé.

Article 81.2

Congé de paternité

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. 53.

* NDLR : Ce délai est de 52 semaines lorsqu'il s'agit d'une naissance survenue avant le 1er janvier 2021.

Interprétation

Depuis le 1er janvier 2006, un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt durant la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance ou 78 semaines, s'il s'agit d'une naissance survenue à compter du 1er janvier 2021.

Ce congé de paternité de cinq semaines continues s'ajoute aux autres congés déjà prévus par la loi, notamment au congé de cinq journées en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (art. 81.1 LNT) et au congé parental de 52 semaines continues ou d'au plus 65 semaines continues, s'il s'agit d'une naissance survenue à compter du 1er janvier 2021 (art. 81.10 LNT).

En outre, le salarié pourra utiliser un recours pour pratique interdite s'il est congédié ou si l'employeur lui impose toute autre sanction pour avoir exercé son droit au congé de paternité ou au retour de ce congé (art. 122 et 123.2 LNT).

Article 81.2.1

Avis à l'employeur

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. 54.

Interprétation

Le salarié doit donner un avis écrit d'au moins trois semaines à son employeur à l'occasion d'un congé de paternité. Ce délai peut toutefois être plus court si la naissance de l'enfant survient plus tôt que prévu.

Article 81.3

Grossesse

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

Avis à l'employeur

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

1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 21; 2002, c. 2, a 38.

Interprétation

> **Aucune limite quant au nombre d'absences permises n'est imposée. Le droit de la salariée enceinte de s'absenter pour des examens médicaux comprend également les examens effectués par un professionnel de la santé, tel une sage-femme. Voir l'interprétation de l'article 81.1 LNT relativement à l'obligation d'aviser « le plus tôt possible ».**

Article 81.4

Congé de maternité

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.

Répartition du congé

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.

Interprétation

> **En principe, le congé de maternité a une durée de 18 semaines continues, sans salaire. Avec l'accord de l'employeur, la salariée a la possibilité de profiter d'un congé de maternité d'une durée supérieure à 18 semaines.**
>
> **Elle peut répartir le congé à sa convenance avant ou après la date de l'accouchement. Cependant, le congé doit être pris de manière continue, sous**

réserve de l'article 81.5 LNT qui prévoit sa suspension lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé.

Pour le calcul des 18 semaines, la semaine de l'accouchement n'est pas prise en compte si le congé de maternité débute cette semaine-là. Ce sera le cas si la salariée demeure en poste jusqu'au moment de l'accouchement. Le congé débutera donc le premier jour de la semaine suivante.

Article 81.4.1

Accouchement retardé

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.

Interprétation

Cette disposition vise à assurer un congé d'au moins deux semaines à la salariée dont le congé de maternité serait terminé à cause du retard sur la date prévue de son accouchement. Par exemple, ce serait le cas d'une salariée qui s'est gardé deux semaines de congé de maternité après la date prévue de son accouchement, mais qui accouche une semaine plus tard que prévu. Cette dernière aurait donc droit à une semaine de congé de maternité supplémentaire.

Il est à noter que la salariée pourrait toujours se prévaloir du congé parental (art. 81.10 LNT) par la suite.

Article 81.5

Début de congé

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.

* NDLR : Ce délai est de 18 semaines lorsqu'il s'agit d'une naissance survenue avant le 1er janvier 2021.

Jurisprudence

Grégoire Bellavance et Associés ltée, syndics c. Marcoux, D.T.E. 91T-763 (T.T.)

L'article 81.5 LNT accorde une certaine discrétion à la plaignante quant au moment de la prise du congé de maternité.

Article 81.5.1

Congé de maternité spécial

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.

Présomption

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.

Interprétation

Cette disposition permet un congé de maternité spécial sans salaire à la salariée dans les deux situations suivantes :

1. **En cas de danger pour sa santé ou pour celle de son enfant à naître occasionné par la grossesse**

   Il faut faire la distinction entre le congé de maternité spécial prévu par la Loi sur les normes du travail et le retrait préventif prévu aux articles 40 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1). Ce retrait préventif vise les cas où se présente un danger occasionné par le travail que la salariée effectue.

2. **En cas de danger d'interruption de grossesse**

   Ce congé s'applique dans le cas d'un risque d'interruption de grossesse et ne doit pas être confondu avec le cas d'interruption de grossesse proprement dite prévu à l'article 81.5.2 LNT.

Dans ces deux cas, la salariée a comme seule obligation de fournir à l'employeur un certificat médical indiquant qu'il y a danger ainsi que la date prévue de son accouchement.

Si la salariée n'a pas repris le travail au début de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité spécial deviendra le congé de maternité prévu à l'article 81.4 LNT.

Article 81.5.2

Interruption de grossesse

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.

Durée maximale

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.

Interprétation

Interruption de grossesse avant la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement

En cas d'interruption de grossesse avant la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la loi prévoit un congé de maternité spécial, sans salaire, d'un maximum de trois semaines. Sa durée peut être prolongée si un certificat médical le prévoit.

Notons que le congé de maternité spécial prévu à cette disposition peut s'ajouter à celui prévu à l'article 81.5.1 LNT.

Interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse

Lors d'une interruption de grossesse après la vingtième semaine, il ne s'agit plus d'un congé de maternité spécial, mais du congé de maternité. Ce congé est sans salaire, sa durée maximum est de 18 semaines et se termine au plus tard 20 semaines après la semaine de l'événement.

Article 81.5.3

Avis à l'employeur

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

2002, c. 80, a. 36.

Interprétation

La salariée a l'obligation d'aviser par écrit l'employeur le plus tôt possible lors d'une interruption de grossesse ou d'un accouchement prématuré. Cet avis doit être accompagné du certificat médical requis.

Article 81.6

Avis à l'employeur

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.

Réduction du délai d'avis

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; 2002, c.2 a.39.

Interprétation

Un avis écrit à l'employeur au moins trois semaines avant le départ de la salariée en congé de maternité, sauf dans le cas où un certificat médical atteste que celle-ci doit cesser le travail dans un délai plus court que trois semaines. Cet avis doit mentionner la date du début du congé et celle du retour au travail. Il doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par un professionnel de la santé, tel une sage-femme, confirmant l'état de grossesse de la salariée et sa date prévue d'accouchement

Jurisprudence

Patrinostro c. J.M. Rowen et Associés inc., D.T.E. 92T-1293 (C.T.)

La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas un droit absolu et sans conditions aux congés de maternité et aux congés parentaux : elle établit des normes et des conditions quant à l'exercice de ces droits, qui sont protégés lorsqu'ils sont exercés convenablement.

Gaudreau et J.M. Demers inc., 2018 QCTAT 1918

« La jurisprudence a clairement établi que le défaut de transmettre dans le délai prescrit l'avis prévu à l'article 81.6 ou à l'article 81.12 LNT, n'est pas une irrégularité fatale. Au départ, la plaignante est en retrait préventif en raison des risques associés à son travail. Son congé de maternité débute après l'accouchement qui a lieu le 25 juillet 2016. Après cela, elle prend un congé parental. Il n'y a aucun échange entre la plaignante et l'employeur du 27

novembre 2015 au 22 février 2017. Il sait très bien qu'elle est absente en raison de sa maternité. L'employeur reste silencieux durant cette absence. « Il est réputé avoir renoncé aux avis écrit ». » (par. 28)

Article 81.7 (Abrogé)

(Abrogé).

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

Article 81.8

Certificat médical

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.

Refus

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.

Article 81.9

Certificat médical

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.

Article 81.10

Congé parental

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. 55.

* NDLR Ce délai est de 52 semaines lorsqu'il s'agit d'une naissance survenue avant le 1er janvier 2021.

Interprétation

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental d'une durée maximale de 65 semaines continues. Si l'employeur y consent, en vertu de l'article 81.13 LNT, un salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente durant son congé parental.

Cependant, la loi n'oblige pas qu'un congé parental se prenne immédiatement après un congé de maternité. Il est donc possible pour la mère de retourner au travail après un congé de maternité sans perdre le droit de bénéficier d'un congé parental par la suite.

Précisons que chacun des deux parents a droit à ce congé d'une durée de 65 semaines.

Dans le cas des conjoints de même sexe, voir l'interprétation du paragraphe 3° de l'article 1 LNT.

Jurisprudence

Rainville c. Supermarché M.G. inc., [1992] T.T. 122

La notion de nouveau-né indique le point de départ de l'année où l'on peut exercer un droit au congé parental, c'est-à-dire le jour de la naissance.

Article 81.11

Le congé parental peut débuter 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 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. 56.

Interprétation

Congé de 85 semaines

Le congé parental ne peut débuter avant la semaine de la naissance du nouveau-né et se termine, au plus tard, 85 semaines après cette naissance.

En cas d’adoption, le congé peut commencer la semaine où l’enfant est confié aux soins des parents ou, si ceux-ci doivent quitter le Québec afin que l’enfant leur soit confié, la semaine où ils laissent leur travail afin de se rendre à l’extérieur du Québec par exemple lors d’une adoption internationale. Dans ces deux cas, le congé doit se terminer, au plus tard, 85 semaines après que l’enfant a été confié au salarié.

Congé de 104 semaines

Le gouvernement possède un pouvoir de réglementer afin de prévoir une extension du congé parental jusqu’à un maximum de 104 semaines dans certaines situations.

Article 81.12

Avis à l'employeur

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. 57.

Interprétation

L’avis pour la prise du congé parental peut être verbal ou écrit, contrairement à l'avis pour la prise du congé de maternité et du congé de paternité, qui doivent obligatoirement se faire par écrit (voir les articles 81.2.1 et 81.6 LNT).

Article 81.13

Avis de réduction du congé

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

Retour au travail

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

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

Interprétation

L'avis à l'employeur doit être écrit.

La possibilité de reprendre le travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant le congé parental est prévue par la Loi sur les normes du travail. Le consentement de l'employeur est cependant nécessaire. Par contre, si un salarié effectue un tel retour au travail durant son congé parental, la durée maximale du congé ne pourra pas excéder la période de 65 semaines continues prévue par l'article 81.10 LNT et devra se terminer dans les limites prévues à l'article 81.11 LNT. À titre d'exemple, si l'employeur accepte qu'un salarié revienne au travail deux jours par semaine durant son congé parental, le salarié est réputé être en congé parental durant la période de retour au travail.

Article 81.14

Présomption de démission

Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 43.

Jurisprudence

Hylands c. Canadian Tire (Gestion J.G. Roy inc.), D.T.E. 93T-506 (C.T.)

La Loi sur les normes du travail prévoit une présomption de démission. Toutefois, pour que celle-ci s'applique, il faut qu'une date de retour soit prévue. Cette disposition protège l'employeur face à l'employé qui ne respecte pas ses engagements ou face à un employé qui ne donne pas signe de vie.

Plastique D.C.N. inc. c. Syndicat national des salariés du nylon et du plastique de Warwick et de la région, D.T.E. 96T-763 (T.A.). Requête en évocation rejetée (C.S., 1996-08-12), 415-05-000258-961

L'article 81.14 établit une présomption de démission lorsque la salariée ne revient pas au travail à la date indiquée dans l'avis qu'elle est censée avoir donné à l'employeur au début de son congé.

Article 81.14.1

Sur demande du salarié

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.

Interprétation

Le salarié a le droit de demander le fractionnement de la prise d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental dans les cas suivants :

- hospitalisation de l'enfant du salarié ;
- absence pour maladie, don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, accident, violence conjugale, violence à caractère sexuel ou préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel dont le salarié est victime (art. 79.1 LNT) ;
- maladie ou accident grave d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel du milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (art. 79.8 LNT).
- nécessité pour le salarié d'être présent auprès de son enfant mineur ayant subi un préjudice corporel grave en raison d'un acte criminel (art. 79.9 LNT) ;
- disparition ou décès de l'enfant mineur du salarié (art. 79.10 et 79.10.1 LNT) ;
- suicide du conjoint, du père, de la mère ou de l'enfant majeur du salarié (art. 79.11 LNT) ;
- décès du conjoint ou de l'enfant majeur du salarié en raison d'un acte criminel (art. 79.12 LNT).

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

Article 81.14.2

Lorsqu'un enfant est hospitalisé

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.

Prolongation

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.

Interprétation

Cette disposition vise les cas possibles de suspension et de prolongation du congé de maternité, de paternité ou parental qui s'ajoutent à ceux prévus par les articles 81.4 et 81.4.1 LNT.Article 81.5

Suspension

La suspension d'un congé est possible pour permettre un retour au travail du salarié si l'enfant doit être hospitalisé pendant la durée d'un congé. La suspension requiert une entente avec l'employeur.

Si un salarié décide de ne pas retourner au travail pendant l'hospitalisation de son enfant, par exemple dans le cas où celle-ci est de courte durée, ce salarié pourra fractionner le congé tel que prévu à l'article 81.14.1 LNT.

Prolongation

Une prolongation du congé de maternité ou de paternité et du congé parental est également possible si la santé de l'enfant du salarié l'exige. Dans le cas du congé de maternité seulement, la prolongation est possible aussi si l'état de la mère l'exige.

Dans tous les cas, le salarié doit fournir un certificat médical à l'employeur avant l'expiration de son congé. La durée de la prolongation sera celle que l'on aura indiquée dans ce certificat.

Voir l'interprétation de l'article 81.5 LNT.

Article 81.15

Assurances collectives et régimes de retraite

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.

Autres avantages

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.

Interprétation

Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales n'affectent pas la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus au lieu de travail. Voir l'interprétation de l'article 79.3 LNT sur cette question.

Article 81.15.1

Réintégration du salarié

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.

Poste aboli

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.

Interprétation

À la fin d'un congé de maternité ou de paternité ou d'un congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son « poste habituel », c'est-à-dire le poste qu'il occupait au moment de son départ. À son retour, le salarié conserve les avantages qu'il possédait avant son départ, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il ne s'était pas absenté, ce qui inclut les augmentations de salaire dont il aurait bénéficié.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus au moment de son retour, il doit toutefois bénéficier, comme s'il n'avait pas été absent, de tous les droits et privilèges existant lors de la disparition de son poste. Ces droits et privilèges comprennent, par exemple, les avantages dont aurait bénéficié le salarié en raison de son ancienneté.

Une protection semblable existe relativement aux absences pour cause de maladie ou d'accident (voir l'interprétation de l'article 79.4 LNT).

Jurisprudence

Achkar c. Industries Promatek ltée, [1996] C.T. 44

La Loi sur les normes du travail protège, par cet article, l'emploi d'une personne qui assume ses obligations parentales. L'employeur, en réengageant d'autres employés au même poste que le plaignant, n'a pu faire la preuve d'une autre cause juste et suffisante pouvant repousser la présomption.

Mathieu c. Journal La Voix du Sud, D.T.E. 92T-1372 (C.T.)

L'employeur ne peut refuser à la plaignante qui revient d'un congé de maternité de la reprendre dans les mêmes tâches si celles-ci existent toujours.

Proulx c. Garderie L'éveil des chérubins, D.T.E. 2000T-821 (C.T.)

La salariée doit être réintégrée dans son poste avec les mêmes avantages que ceux auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. L'employeur ne peut préférer garder à son service la remplaçante de la salariée.

Centre hospitalier Le Gardeur c. Le syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec, D.T.E. 99T-363 (T.A.)

La Loi sur les normes du travail prévoit que la salariée, au retour d'un congé parental, doit réintégrer son poste habituel avec les mêmes avantages. Le mot « avantages » n'étant pas défini dans la loi, nous devons conclure que ce sont des avantages dont la salariée bénéficie par son contrat de travail ou sa convention collective.

Rancourt c. Southwest One Pharmacy Inc., D.T.E. 95T-965 (C.T.)

La Loi sur les normes du travail ne permet pas à la salariée d'obtenir un poste à sa convenance, mais bien de retrouver le poste qu'elle occupait avant son départ pour son congé de maternité.

Bangoura c. Caisse Desjardins de Chomedey, 2019 QCTAT 716

Un employeur ne respecte pas l'article 85.15.1 lorsqu'il modifie les tâches d'un salarié qui retourne au travail, même s'il maintient son ancien salaire. Il reste que la plaignante n'a pas réintégré son poste habituel avec les mêmes avantages.

Une telle modification peut être assimilée à un congédiement déguisé.

Article 81.16 (Abrogé)

(Abrogé).

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

Article 81.17

Dispositions applicables

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 absence des salariés réservistes (Art. 81.17.1 à 81.17.6)

Article 81.17.1

Les absences des salariés réservistes

Le salarié 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 trois mois de service continu, pour prendre part à une opération des Forces canadiennes à l'étranger, y compris la préparation, l'entrainement, le repos et le déplacement à partir du lieu de sa résidence ou vers ce lieu;**
2. **pour prendre part à une opération des Forces canadiennes au Canada visant à :**
    a. **fournir de l'aide en cas de sinistre majeur, au sens de la Loi sur la sécurité civile (chapitre S-2.3) ;**
    b. **prêter assistance au pouvoir civil, sur demande du procureur général du Québec en application de la Loi sur la défense nationale (L.R.C. 1985), c. N-5) ;**
    c. **intervenir dans toute autre situation d'urgence désignée par le gouvernement ;**
3. **pour participer à une activité de développement des compétences militaires des Forces canadiennes;**
4. **pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, dans les cas et aux conditions prévus par règlement.**
5. **pour suivre des traitements ou un programme de réadaptation relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de l'accomplissement de son service militaire dans le cadre d'une opération ou d'une activité visée au présent article ou pour se rétablir à la suite d'un tel problème de santé.**

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; 2025, c. 28, a. 37.

Interprétation

> **Ces dispositions permettent à un salarié réserviste des Forces canadiennes comptant trois mois de service continu au service d'un employeur de s'absenter de son travail, sans salaire, pour participer à une mission à l'étranger.**

De plus, sous réserve des conditions prévues par la loi, un salarié réserviste peut également se prévaloir d'un tel congé pour intervenir au Canada lors d'un sinistre majeur ou d'une situation d'urgence. Le salarié peut aussi s'absenter pour prendre part à une activité de développement des compétences militaires ou pour prendre part à toute autre opération des Forces canadiennes, au Canada ou à l'étranger, dans les cas établis par règlement du gouvernement, selon les conditions qui y sont prévus.

Le salarié réserviste peut également s'absenter pour suivre des traitements ou un programme de réadaptation relativement à un problème de santé physique ou mentale qui découle de sa participation à une opération des Forces canadiennes, ou pour se rétablir d'un tel problème de santé.

Dans tous les cas, le salarié pourra réintégrer son emploi habituel après sa mission.

Article 81.17.2

Les absences des salariés réservistes

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

2008, c. 30, a. 5.

Interprétation

Le salarié réserviste ne peut se prévaloir de ce droit de s'absenter dans les situations suivantes :

1. s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population. Ce principe est déjà établi à l'article 2 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) qui entérine le droit au secours pour l'être humain dont la vie est en péril ;
2. en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou dans un cas de force majeure ;
3. si cette absence va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

Article 81.17.3

Les absences des salariés réservistes

Pour bénéficier du droit prévu à l'article 81.17.1, le salarié doit aviser l'employeur par écrit au moins quatre semaines à l'avance de la date du début de l'absence, du motif de celle-ci et de sa durée. Ce délai peut toutefois être moindre si le salarié a un motif

sérieux de ne pas le respecter, auquel cas il doit aviser l'employeur dès qu'il est en mesure de le faire.

Le salarié peut retourner au travail avant la date prévue après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

2008, c. 30, a. 5; 2025, c. 28, a. 38.

Interprétation

Le salarié réserviste doit donner un avis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur à l'occasion d'un congé pour les motifs prévus à l'article 81.17.1 LNT. Ce délai peut toutefois être moindre si le salarié a un motif sérieux de ne pas le respecter. Dans ce cas, le salarié doit aviser l'employeur dès qu'il est en mesure de le faire.

Article 81.17.4

Les absences des salariés réservistes

Le salarié fournit à l'employeur, sur demande, tout document justifiant son absence.

2008, c. 30, a. 5.

Interprétation

Cette disposition permet à l'employeur de demander un document de la part de son employé attestant que celui-ci participe à une opération des Forces canadiennes.

Article 81.17.5

Les absences des salariés réservistes

La personne salariée qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1 peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 24 mois sur une période de 60 mois.

Le gouvernement peut toutefois, par règlement, déterminer une période d'absence plus longue pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 4° ou 5° du premier alinéa de l'article 81.17.1.

Le premier alinéa ne s'applique pas au congé pris dans le cadre d'une situation de crise nationale au sens de la Loi sur les mesures d'urgence (L.R.C. 1985, c. 22 (4e suppl.)).

2008, c. 30, a. 5; 2025, c. 28, a. 39.

Interprétation

Le total des absences pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1 ne doit pas excéder 24 mois sur une période de 60 mois. Cette période de 60 mois se calcule à partir de la première absence.

Article 81.17.6

Les absences des salariés réservistes

Les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent au salarié qui s'absente pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1.

2008, c. 30, a. 5.

Interprétation

Les dispositions protégeant l'emploi ainsi que les conditions liées à l'emploi du salarié qui s'absente 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 ou encore pour des raisons familiales ou parentales sont également applicables pour les salariés réservistes.

L'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail.

Le salarié conserve les mêmes droits que les salariés licenciés lorsque l'employeur, pendant la période de son absence, effectue des mises à pied ou des licenciements qui l'auraient inclus. Le salarié conserve notamment ses droits en ce qui concerne le retour au travail. À titre d'exemple, si des droits tels que l'ancienneté, le droit de rappel, le déplacement et le droit au reclassement s'appliquent dans l'entreprise, l'employeur doit les reconnaître au salarié absent.

Section V.1.2 - Les absences pour raisons de santé publique ou de sécurité civile (Art. 81.17.7 et 81.17.8)

Article 81.17.7

Une personne salariée peut s'absenter du travail, sans salaire, si elle n'est pas en mesure de fournir sa prestation de travail en raison d'une recommandation, d'un ordre, d'une décision ou d'une ordonnance émis en application de la Loi sur la santé publique (chapitre S-2.2), de la Loi sur la mise en quarantaine (L.C. 2005, c. 20), de la Loi sur les mesures d'urgence (L.R.C. 1985, c. 22 (4e suppl.)) ou de la Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres (chapitre S-2.4) ou en raison d'un sinistre au sens de cette dernière loi ou de son imminence.

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 durée du congé.

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, à l'exception d'un certificat médical.

2025, c. 28, a. 40

Article 81.17.8

Le troisième alinéa de 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 à l'article 81.17.7, compte tenu des adaptations nécessaires.

2025, c. 28, a. 40

Section V.2 - Le harcèlement psychologique (Art. 81.18 à 81.20)

Article 81.18

Définitions

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.

Conduite grave

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

Interprétation

> **Cet article définit ce qu’est le harcèlement psychologique. La définition doit être appréciée dans le contexte particulier de la relation employeur-employé. En d’autres termes, ce qui n’aurait pu être qualifié de harcèlement en d’autres circonstances peut l’être en raison du lien de subordination juridique entre les parties.**
>
> **La conduite vexatoire doit se traduire par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, lesquels devront présenter, dans le cas du premier alinéa, un caractère répétitif, c’est-à-dire une continuité dans le temps.**

Le caractère vexatoire s'apprécie généralement en fonction de la personne qui vit la situation qu'elle dénonce, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. Dans la majorité des cas, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns, de même que sur leur impact sur la victime. La conduite vexatoire peut comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relient chacun des gestes entre eux[1].

Ces comportements, paroles, actes ou gestes doivent être hostiles ou non désirés. Ils ont pour conséquence de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne contre qui ils sont dirigés, et de lui créer un milieu de travail néfaste. On entend par « néfaste » un milieu nuisible, dommageable, mauvais ou malsain.

Les gestes hostiles envers le salarié ne sont pas nécessairement flagrants. En effet, l'agressivité d'un tel geste n'est pas essentielle pour qu'on qualifie ce geste d'hostile. Par exemple, un salarié pourrait être victime de paroles, d'actes ou de gestes qui, pris isolément, peuvent sembler bénins ou anodins, mais l'ensemble, l'accumulation ou la conjonction de ceux-ci peuvent être assimilés à une situation de harcèlement. Dans un tel cas, si le salarié travaille la plupart du temps seul, les gestes hostiles ne seront pas nécessairement perceptibles de prime abord.

La qualification des termes « non désirés » renvoie à l'ensemble de la conduite déviante. En effet, la victime n'a pas à verbaliser son refus face à une telle conduite ; l'élément essentiel qui conduit à la constatation d'un harcèlement est que la conduite elle-même soit non désirée. Les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables[2].

Le concept de dignité humaine signifie qu'une personne ressent du respect et de l'estime de soi. La dignité humaine relève de l'intégrité physique ou psychologique. Elle n'a rien à voir avec le statut ou la position d'une personne dans son milieu de travail, mais a plutôt trait à la façon dont il est raisonnable qu'une personne se sente dans une situation donnée. La dignité humaine est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté et dévalorisée[3].

Une seule conduite grave pourra également constituer du harcèlement psychologique. L'effet nocif de cette gravité devra se répercuter dans le temps pour la personne visée. L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et l'effet nocif de la conduite sont indissociables, tant dans le cas de l'incident isolé que dans celui d'incidents répétitifs.

Dans cette définition, le législateur ne vise pas de situations particulières, non plus que des personnes en particulier.

Depuis 2018, la *Loi sur les normes du travail* précise qu'une conduite constituant du harcèlement sexuel, qu'elle soit manifestée de manière physique ou verbale, sera considérée comme étant du harcèlement psychologique.

Depuis le 12 juin 2018, le harcèlement sexuel est codifié à l'article 81.18 LNT.

Le harcèlement sexuel fait partie intégrante du recours en harcèlement psychologique. Les conditions d'ouverture et d'application s'appliquent de la même façon à ces derniers.

Rappelons que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et le Code civil du Québec prévoient des dispositions particulières à cet effet.

L'article 46 de la Charte stipule que : « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

L'article 2087 du Code civil du Québec établit pour sa part que : « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

Les critères d'identification

L'identification du harcèlement doit s'effectuer selon un processus d'analyse objectif.

À cet égard, le critère de la « personne raisonnable » placée dans les circonstances décrites dans une plainte de harcèlement constitue une norme d'identification objective. Le point de comparaison pour cette « personne raisonnable » doit être une norme de conduite acceptée ou tolérée par la société. On prend comme référence une personne douée d'une intelligence et d'un jugement ordinaires, pour voir comment cette personne aurait réagi dans un contexte donné.

Le point de vue pertinent est donc celui de la personne raisonnable, objective et bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans une situation semblable à celle relatée par le salarié. Cette dernière conclurait-elle alors à une situation de harcèlement ?

L'application de telles normes ne doit pas avoir pour effet de nier l'exercice normal par l'employeur de la gestion de ses ressources humaines. On doit distinguer les actes posés par l'employeur dans le cadre de l'exercice normal et légitime de son droit de gérance, même s'ils impliquent divers inconvénients ou événements déplaisants, de ceux posés de façon arbitraire, abusive, discriminatoire ou en dehors des conditions normales de travail.

[1] Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.). Confirme, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.)

[2] Habachi c. Commission des droits de la personne, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

[3] Law c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497

Jurisprudence

Définition

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmiers (ères) de Trois-Rivières, [2006] R.J.D.T. 397 (T.A.)

Foisy c. Centre de défense des droits de la Montérégie, D.T.E 2007T-812 (C.R.T.)

Association du personnel de soutien du Collège A c. Collège [2007] R.J.D.T. 1247 (T.A.). Requête en révision judiciaire accueillie, [2010] R.J.D.T. 498 (C.S.). Appel accueilli ; le dossier est renvoyé à l'arbitre, D.T.E. 2012T-192 (C.A.)

Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Gouvernement du) (Colombe Leblanc), D.T.E 2008T-814 (T.A.)

Les éléments qui définissent le harcèlement psychologique sont :

- **une conduite vexatoire ;**
- **qui se manifeste de façon répétitive ;**
- **de manière hostile ou non désirée ;**
- **portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité du salarié ;**
- **entrainant un milieu de travail néfaste.**

Les décideurs doivent apprécier les faits dans une perspective globale, du point de vue de la victime raisonnable. L'intention malicieuse du harceleur n'a pas à être prouvée. Seule la responsabilité de l'employeur sera engagée s'il est établi qu'une personne sous sa direction s'adonne à une forme de harcèlement ainsi que le prévoit l'article 81.18 LNT.

Conduite vexatoire

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Il s'agit d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail fondée sur la Charte des droits et libertés de la personne : « La conduite inacceptable s'appuie essentiellement sur une notion d'abus de confiance, d'abus de pouvoir ou d'autorité, exercé à l'encontre de la victime ; le langage utilisé ou les gestes posés recherchent, consciemment ou non, le maintien de la victime dans une situation d'infériorité ou d'ostracisme par rapport aux collègues de travail ou, plus globalement, au milieu de travail » (p. 3418). Le harcèlement cherche à isoler la victime et peut prendre diverses formes : « […] allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques désobligeantes, de rebuffades,

de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition […] ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes […] ».

Delorme c. Albany International Canada inc., D.T.E. 2013T-541 (C.R.T.)

Particulièrement, dans un environnement de travail où ils ne sont que deux personnes, l'attitude agressive, intimidante, menaçante et le fait d'ignorer une personne constitue un comportement de harcèlement.

Picard c. Entreprise Den-Ro inc., D.T.E. 2011T-561(C.R.T.)

La surveillance constante et assidue, par une caméra orientée vers le poste de travail du plaignant, constitue une forme de harcèlement psychologique, une conduite vexatoire portant atteinte aux droits et libertés du salarié et une condition de travail déraisonnable.

Un montant de 5 000 $ lui est accordé à titre de dommages moraux.

Fiziev c. Service National D'information D'entreprise (Nbie) inc., D.T.E. 2010T-539 (C.R.T.)

Injustement accusé de vol, le salarié est victime de cris, d'injures, d'isolement, d'accusation à voix haute, de menaces de poursuites, de la fouille de ses effets personnels, de la présence du comité de direction (afin d'exercer une pression certaine) et d'intimidation créée par la présence de plusieurs personnes.

Tous ces éléments constituent en soi une conduite gravement vexatoire.

Cohen c. Placements 3330 Ridgewood inc., D.T.E. 2010T-58 (C.R.T.).

Un concierge résidant dans l'immeuble locatif de l'employeur subit l'attitude menaçante de l'employeur durant sa période d'emploi. « Les menaces et la retenue régulière des chèques dus [au salarié] constituent une conduite vexatoire qui s'est répétée. Il va de soi que ces agissements n'étaient pas désirés par [le salarié] à cause des inconvénients importants que cela entraînait pour lui et sa famille. Ceux-ci ont porté atteinte à sa dignité : il s'est senti humilié, trahi, frustré et a commencé à douter de ses capacités. […] Le statut de concierge résident ajoutait à la pression que subissait [le salarié] étant donné que son logement était en jeu, en plus de son emploi. Une personne raisonnable, placée dans les mêmes circonstances, aurait réagi de la même façon. Cette situation a entraîné un milieu de travail néfaste pour lui. »

Garofalo c. Mansarde bleue inc., D.T.E 2008T-220 (C.R.T.)

Ne constitue pas un exercice raisonnable des droits de la direction lorsque la directrice met en doute la compétence de la plaignante, insinue qu'elle est malhonnête et commente son apparence physique tout en ayant des accès de

colère à son endroit. Cette conduite vexatoire porte atteinte à la dignité et à l'intégrité de la plaignante entraînant un milieu de travail néfaste.

Morin Arpin c. Ovide Morin inc., D.T.E. 2007T-961 (C.R.T.)

La plaignante a réussi à démontrer que l'employeur a eu à son endroit une conduite vexatoire portant atteinte à sa dignité et son intégrité et qui a entraîné un milieu de travail néfaste. Après 40 ans de loyaux services au sein de l'entreprise familiale sans qu'aucun reproche lui soit adressé, la plaignante, durant une période de 7 semaines, s'est retrouvée confrontée à de multiples avis verbaux et écrits, suivis d'une suspension non justifiée. « Dans l'instance, quoique la plaignante soit une personne fragile, qui présente des lacunes affectives, la Commission est d'avis que toute personne raisonnable, placée dans la même situation qu'elle, estimerait qu'il y a eu harcèlement psychologique. […] » De plus, l'employeur a manqué à son obligation, prévue à l'article 81.19 LNT, en ne prenant pas les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique, puisqu'il en était directement l'auteur.

Syndicat des professeurs de l'Université Laval (SPUL) c. Université Laval, D.T.E. 89T-490 (T.A.)

« […] Il n'est pas nécessaire qu'une mesure prise à l'égard d'une personne soit illégale, prohibée et déraisonnable pour qu'elle puisse constituer une vexation ou une attaque susceptible de devenir un élément de harcèlement. En effet, le fait de faire preuve de plus de zèle à l'endroit d'une personne, d'être moins tolérant envers elle, de lui être hostile en actes ou en paroles ou de tout simplement l'ignorer totalement peut très bien constituer à son égard une forme de vexation ou d'attaque subtile sans pour autant représenter en soi, lorsqu'apprécié individuellement, un acte illégal, prohibé et déraisonnable. »

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée, (C.A., 2002-12-19), 500-09-012793-022, [2003] R.J.Q. 22

La Cour suprême définit le harcèlement sexuel en milieu de travail comme une « conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir […] tant économique que sexuel. »

Drolet c. Charron et al., [2003] R.J.Q. 2947 (C.S.). Appel accueilli en partie (C.A., 2005-04-28), 500-09-013888-037, [2005] R.J.D.T. 667

La demanderesse possède le double statut de salariée et d'associée. La Cour retient que les conduites suivantes, adoptées par l'associé et supérieur hiérarchique de la demanderesse, font perdre sa dignité à celle-ci, ne laissent

aucun doute sur la volonté de se débarrasser d'elle et font en sorte qu'elle est victime de harcèlement : un comportement agressif et méprisant ; des propos vexants et blessants ; des sautes d'humeur ; le refus de communiquer ; et la décision de vider le bureau pendant un congé de maladie.

Couturier et Artis Factum Décor inc., 2018 QCTAT 2648

Les faits reprochés constituent des manifestations d'une conduite vexatoire du point de vue d'une personne raisonnable. La jurisprudence reconnait d'emblée que les attouchements sexuels non désirés sont des « manifestations flagrantes » de harcèlement sexuel. En l'espèce, la preuve ne laisse aucun doute sur leur caractère non désiré. La réaction de surprise de la salariée lors du premier événement constitue, si besoin est, un message clair. Malgré cela, on persiste à lui imposer des gestes et remarques à caractère sexuel, sans égard pour son refus.

Intention

Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada [1987] 2 R.C.S. 84

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

La Cour suprême a clairement éliminé la nécessité de prouver l'intention ou les motifs de l'auteur du harcèlement.

Barre c. 2533-0507 Québec inc., [2007] R.J.D.T. 115 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par [2007] R.J.D.T. 1077 (C.R.T.)

La plaignante n'a pas à établir d'intention malveillante de la part de l'employeur pour que la Commission des relations du travail conclue à la présence de harcèlement psychologique.

Caractère répétitif

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

Le critère de la répétition est moins exigeant dans le cas de harcèlement en milieu de travail, en raison du contexte de captivité et de dépendance de l'employé. « Plus la conduite est grave, moins grande sera l'exigence de la répétition. »

Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

Le harcèlement peut comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relient chacun des

gestes entre eux, cette continuité ayant été considérée comme étant les actes répétés au sens de la conduite déviante.

Lalonde c. Les Pavages Chenail inc., D.T.E. 2007T-392 (C.R.T.)

Pendant une courte période de travail (3 mois), le plaignant a subi du harcèlement psychologique de façon répétitive de la part de son employeur, harcèlement qui se manifestait par des gestes hostiles et non désirés. L'employeur agissait de façon agressive, il criait, blasphémait, menaçait le plaignant. Il a même ignoré la demande d'affectation du plaignant aux travaux légers requis par le médecin traitant.

Hostile

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

« […] ce qui n'aurait pu se qualifier de harcèlement dans un autre contexte peut l'être en raison de liens de dépendance qui créent chez la personne subordonnée un climat psychologique ambigu, malsain, équivoque, persistant et donc inquiétant. »

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Le harcèlement peut provenir d'un milieu de travail « hostile », qui crée « un milieu de travail menaçant, hostile ou offensant ».

Ou non désiré

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

« Tout en écartant la motivation du harceleur ou son intention, les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables. »

Voir aussi : Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), (S.H . c. Compagnie A), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Savard c. Hector Fortin, Motel Chantal, (G.S c. H.F.), [2007] R.J.D.T. 1050 (C.R.T.). Décision confirmée par D.T.E. 2007T-963 (C.R.T.)

Desjardins c. La maison du spaghetti Dupont inc., (A c. Restaurant A), D.T.E. 2007T-160 (C.R.T.)

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.). Décision confirmée par la Cour d'appel D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

« La nature même de la conduite peut varier énormément et, de ce fait, entraîner une expression de refus tout aussi variable. […] ils [les gestes] sont régulièrement contrés tout autant par une réplique expresse que par une réponse de nature implicite, parfois même non verbale. Il est fréquent que cette dernière situation conduise la victime à supporter, subir ou endurer certains des gestes auxquels elle est soumise afin de préserver son emploi. Tout au plus tentera-t-elle d'éviter ces gestes et, de cette façon, exprimera son refus des avances. »

Castonguay c. Gestion A. Bossé inc. (C.C. c. Gestion A. Bossé inc.), D.T.E. 2008T-800(C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, [2010] R.J.D.T. 473 (C.S.)

La plaignante, embauchée à titre de barmaid, a été harcelée sexuellement et psychologiquement par son patron pendant plus de quatre mois. Notamment, elle devait refuser régulièrement ses avances, elle a subi des insultes et des sarcasmes devant les clients. Elle a subi des commentaires vulgaires eu égard à son physique et ses vêtements.

En vertu de l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail, un montant lui est accordé à titre de dommages moraux et de dommages exemplaires.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée, (C.A., 2002-12-19), 500-09-012793-022, [2003] R.J.Q. 22

Le refus peut être implicite. L'expression par la victime du caractère non désiré de la conduite variera selon que la conduite est directe ou plus subtile.

Couturier et Artis Factum Décor inc., 2018 QCTAT 2648

Les faits reprochés constituent des manifestations d'une conduite vexatoire du point de vue d'une personne raisonnable. La jurisprudence reconnait d'emblée que les attouchements sexuels non désirés sont des « manifestations flagrantes » de harcèlement sexuel. En l'espèce, la preuve ne laisse aucun doute sur leur caractère non désiré. La réaction de surprise de la salariée lors du premier événement constitue, si besoin est, un message clair. Malgré cela, on persiste à lui imposer des gestes et remarques à caractère sexuel, sans égard pour son refus.

Dignité

Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497

« […] La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui

n’ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne. […] La dignité humaine est bafouée lorsque des personnes ou des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés […] »

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l’hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

La dignité est un attribut fondamental de l’être humain. Elle est définie comme étant le respect auquel toute personne a droit du seul fait qu’elle est un être humain, de même que le respect qu’elle se doit à elle-même. Contrairement au concept d’intégrité, le droit à la dignité de la personne, en raison de sa notion sous-jacente de respect, n’exige pas l’existence de conséquences définitives pour conclure qu’il y a eu violation. Une atteinte, même temporaire, à une dimension fondamentale de l’être humain est une violation du droit à la sauvegarde de sa dignité.

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252

La dignité est le respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d’Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d’appeler rejetée (C.A., 2004-01-23) 200-09-004700-040

« Une atteinte au droit de ne pas subir de harcèlement […] constitue en outre, par ses caractéristiques et ses effets, une atteinte au droit de toute personne à la sauvegarde de sa dignité […] laquelle n’exige pas l’existence de conséquences définitives pour conclure à la violation […]. »

Commission des droits de la personne c. Lemay, [1995] R.J.Q. 1967 (T.D.P.Q.)

La dignité est définie comme reposant sur le fait que « chaque être humain possède une valeur intrinsèque qui le rend digne de respect ».

Intégrité

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l’hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

Le droit à l’intégrité garanti par la Charte des droits et libertés de la personne vise à la fois l’intégrité physique, psychologique, morale et sociale. « […] il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l’intégrité de la personne n’est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l’atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu’elle ne l’était auparavant. » « Le sens courant du mot "intégrité" laisse sous-entendre que l’atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L’atteinte doit affecter de façon plus que fugace l’équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. »

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Une conduite vexatoire peut avoir atteint la dignité ou l'intégrité d'une personne même si celle-ci n'a pas subi de blessure ou d'accident. Pour qu'il y ait atteinte à la dignité, il n'est pas nécessaire qu'il y ait des séquelles.

Milieu de travail néfaste

Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

Le milieu de travail devient néfaste lorsque s'installe, à la suite de certains événements, un effet durable qui dénature le climat de travail et détériore les conditions de travail.

Deguire c. Construction DJL inc., D.T.E. 2011T-362 (C.R.T.)

À titre de mécanicien d'entretien dans une compagnie de construction, le plaignant a démontré avoir subi du harcèlement psychologique. Un collègue se moquait et le discréditait directement plusieurs fois par jour, et ce, en présence de collègues ou de tiers. Les blagues à caractère sexuel étaient à sens unique. Les blagues et les comportements ne pouvaient être considérés comme des blagues de mauvais goût entre salariés. Son travail fut aussi tourné au ridicule et le plaignant a dû s'isoler des autres, ce qui a eu pour effet de le marginaliser.

Cette conduite vexatoire et répétitive a porté atteinte à sa dignité et a entraîné un milieu de travail néfaste pour le plaignant au point qu'il a songé à démissionner.

Cox c. Entreprise Robert Thibert inc., D.T.E. 2011T-506 (C.R.T.)

Employé de bureau dans une entreprise de distribution de pièces et d'accessoires de véhicules motorisés, le plaignant a subi, dès ses premières journées de travail, u harcèlement psychologique. Une collègue l'a agressé physiquement à deuxr eprises, elle l'a insulté, a tenu des propos humiliants au sujet de son apparence. Il a été isolé de ses collègues et obligé de travailler dans des conditions désagréables. Ces conditions ont porté atteinte à sa dignité et créé un milieu néfaste pour le plaignant.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Un milieu de travail néfaste est un milieu qui affecte la santé et la dignité du salarié. En l'espèce, il est provoqué par la conduite vexatoire, abusive et déraisonnable de l'employeur à l'égard de la salariée.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Le harcèlement en milieu de travail crée un milieu de travail néfaste « lorsqu'une personne est privée, par le fait du harcèlement illicite, de la jouissance, en pleine égalité, de conditions de travail justes et raisonnables ou encore des conditions ou avantages liés à son emploi, au même titre que ses collègues ou confrères de travail ».

Aussi : Savard c. Hector Fortin, Motel Chantal, D.T.E. 2007T-590 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par D.T.E. 2007T-963 (C.R.T.)

Morin Arpin c. Ovide Morin inc., D.T.E. 2007T-961 (C.R.T.)

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Lalonde c. Les Pavages Chenail inc., D.T.E. 2007T-392 (C.R.T.)

Ranger c. Clinique chiropratique Saint-Eustache et al., D.T.E. 2003T-1013 (C.R.T.)

Roberge c. Montréal (Ville de) (Arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-deGrâce), D.T.E. 2015T-296 (C.R.T.)

Le plaignant a été ridiculisé et dévalorisé devant des pairs par les propos dénigrants que tenait le directeur du service sur son poids ou sur sa compétence et il a entrainé pour lui un milieu de travail néfaste duquel il a dû s'absenter pour une longue période.

Une seule conduite grave

Habachi c. Commission des droits de la personne, [1999]R.J.Q. 2522 (C.A.)

La Cour d'appel fait sienne l'opinion de la Commission des droits de la personne en ce qu'un seul geste peut avoir un effet nocif continu : « […] il arrive qu'un seul geste grave soit susceptible d'engendrer une crainte raisonnable de détérioration des conditions de travail. […] l'acte reproché n'est pas vraiment isolé puisque ses effets nocifs continuent de se perpétrer et de se répéter dans le temps. »

Brunet-Jandet c. 6352111 Canada inc. et autres, D.T.E. 2010T-37 (C.R.T.)

Le salarié a été agressé par son employeur durant son travail. « Le propriétaire du café a saisi le [salarié] par derrière, lui a fait une clé de bras et lui a placé la figure à quelques centimètres d'une source de chaleur intense. Cette situation a duré environ deux minutes avant que la victime puisse se dégager. Pour ce geste [l'employeur] a été reconnu coupable de voies de fait. […] L'employeur a eu un comportement dangereux, pernicieux, voire destructeur à l'endroit du [salarié]. Il s'agit incontestablement d'une conduite grave de sa part et une personne raisonnable n'aurait pu en arriver à une autre conclusion. »

Côté et Gagné c. Recyclovesto inc., D.T.E. 2008T-173 (C.R.T.). Décision corrigée le 2008-01-30

Dans le cadre des objectifs de réinsertion de l'entreprise, la direction décide d'embaucher un jeune homme qui avait agressé physiquement, un an auparavant, un employé de l'entreprise. Le tribunal vient à la conclusion qu'il s'agit d'un geste vexatoire, puisque cela a été source de tourments pour le salarié et a porté atteinte à son amour propre. Ce geste est inacceptable et reflète un manque de respect et de considération à l'endroit de l'employé, qui a été victime d'un acte criminel posé par celui-là même qui vient d'être embauché. Il y a aussi atteinte plus que fugace à son intégrité psychologique.

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), D.T.E. 2007T-722 (C.R.T.)

Savard c. Hector Fortin, Motel Chantal, D.T.E. 2007T-590 (C.R.T.). Décision confirmée par D.T.E. 2007T-963 (C.R.T.)

Des gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique. L'attouchement sexuel fait par l'employeur à l'extérieur des heures de travail constitue une seule conduite grave produisant un effet nocif continu qui porte atteinte à la dignité de la plaignante. « […] La responsabilité de l'employeur est directement en cause, puisque la seule conduite grave a été commise par le propriétaire du pub, en relation d'autorité avec la plaignante. »

Dumont c. Matériaux Blanchet inc., D.T.E. 2007T-260 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2007-06-07), CQ-2007-1650 et 108553, 2007 QCCRT 0282, SOQUIJ AZ-50437388. Requête en révision judiciaire rejetée, (C.S., 2007-07-13), 200-17-008560-070

En 2002, le plaignant s'est entendu avec son employeur pour un départ à la retraite qui prendrait effet le 31 décembre 2004. L'offre de départ avec condition suspensive s'est réalisée, puisque l'employeur s'est engagé à bonifier le régime de retraite. Le plaignant était donc lié par cette entente de départ. Ce dernier ayant continué à travailler quelque temps après le 31 décembre 2004, cela ne permettait pas de conclure que l'employeur révoquait son consentement de l'entente de départ à la retraite. En 2005, lors d'une discussion concernant son départ à la retraite, le vice-président a eu une attitude agressive. Il a utilisé un ton brutal et menaçant à l'égard du plaignant. Cette seule conduite grave a porté atteinte à la dignité du plaignant et eu un effet nocif continu sur celui-ci. En conséquence, une personne raisonnable aurait conclu que le comportement du vice-président constituait une conduite vexatoire équivalant à du harcèlement psychologique.

Commission des droits de la personne du Québec c. Dhawan, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.). Décision confirmée par la Cour d'appel D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

« C'est dans un rapport inversement proportionnel entre la répétition de tels actes et l'impact de leurs conséquences que se situe la nécessité de démontrer la durée du harcèlement. Ainsi, le refus qui conduit à un congédiement peut être qualifié de harcèlement vu la gravité des conséquences et malgré que la conduite reprochée ne puisse plus être répétée. »

Critère objectif : la personne raisonnable

Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C., D.T.E. 2006T-818 (C.R.T.). Décision confirmée en révision (C.R.T., 2007-02-08), AZ-50416055

En raison de leurs traits de personnalité, de leur éducation, de leur religion et de leur milieu de vie, des individus réagissent différemment à une même situation, voire à une même conduite. En conséquence, une conduite vexatoire doit s'apprécier de façon objective en fonction de la personne raisonnable, normalement diligente et prudente, placée dans les mêmes circonstances. Le plaignant rapporte, sans faits et exemples précis, qu'il est victime de harcèlement psychologique, que des gestes étaient posés ou que des paroles étaient prononcées dans le but de le dénigrer. Ce n'est pas avec des suppositions que la preuve du harcèlement psychologique doit être faite. Dans un contexte de travail, il y a toujours des situations plus stressantes que d'autres qui peuvent occasionner des réactions vives, mais il faut les remettre dans leur contexte afin d'y trouver une intention malveillante. La personne victime de harcèlement doit aussi démonter, et ce, même timidement, sa volonté que les comportements non désirés cessent. Le silence peut être un facteur important dans l'analyse du bien-fondé de la plainte. Le plaignant n'a pas exprimé son désaccord quant à la façon dont l'employeur s'adressait à lui ni sur le vocabulaire qu'il utilisait.

Chaput c. Centre de traitement des dépendances Le Rucher, D.T.E. 2009T-259 (C.R.T.)

Le salarié prétend avoir subi du harcèlement psychologique de la part de la direction. Il a reçu une dizaine de reproches au sujet de son professionnalisme au travail et un avis écrit de son directeur général concernant son problème d'odeur corporelle. « La Commission considère qu'une personne raisonnable, placée dans la même situation que le [salarié], ne conclurait pas qu'elle est victime de harcèlement psychologique. »

Leclerc c. Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, D.T.E. 2008T-320 (C.F.P.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2009T-663 (C.S.)

Le plaignant rapporte de multiples incidents illustrant selon lui une conduite vexatoire exercée à son endroit. Ces conduites se seraient manifestées par des accès de colère, des critiques, des propos humiliants ainsi que de l'isolement. Il en ressort que le comportement du plaignant donne lieu à des situations conflictuelles plutôt qu'à du harcèlement psychologique. Notamment, le plaignant démontre des traits de personnalité associés à la victimisation et à la paranoïa. Le commissaire détermine qu'une personne raisonnable placée dans les mêmes situations que le plaignant aurait pu se sentir froissée par les paroles ou les agissements de collègues, mais certainement pas bouleversé ou humilié.

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

« Comme le critère est objectif, il devrait y avoir convergence de perspectives, que l'étendue soit faite en fonction de la personne raisonnable placée dans les mêmes circonstances que la victime ou suivant celles de l'auteur du comportement reproché. L'évaluation de la conduite devrait être la même. […] Seuls les attitudes et les gestes qui peuvent être perçus comme non désirés par une personne raisonnable, soit un modèle neutre et abstrait, devraient être sanctionnés. »

Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

La norme pour évaluer le caractère acceptable ou inacceptable d'une conduite harcelante est celle de la raisonnabilité fondée sur le seuil de tolérance d'une personne raisonnable à l'endroit d'un acte semblable.

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

Article 81.19

Droit de la personne salariée

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

Devoir de l'employeur

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.

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).

NDLR : Le dernier paragraphe entre en vigueur à la même date que les dispositions du paragraphe 2° de l'article 144 et de l'article 147 de la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail.

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

Interprétation

> **Le milieu de travail est non seulement le lieu physique où le salarié exerce ses tâches, mais aussi tout endroit où il peut être appelé à travailler selon les besoins de son emploi.**
>
> **La réalité de ce milieu de travail ne peut faire abstraction des personnes avec lesquelles le salarié entre en communication dans l'accomplissement de ses tâches l'employeur, ses représentants ou les collègues, mais aussi la clientèle ou les tiers.**
>
> **La Loi sur les normes du travail impose une obligation de moyens à l'employeur. Elle impose à la personne qui y est tenue d'agir prudemment, avec diligence et en prenant les moyens raisonnables dans la recherche du résultat escompté, sans pour autant donner la certitude de l'atteinte de ce résultat. L'exemple le plus souvent cité est celui du médecin qui, tout en prenant tous les moyens à sa disposition pour guérir son patient, ne peut cependant lui garantir qu'il y parviendra.**
>
> **À titre indicatif, l'employeur tenu à une obligation de moyens pourra voir sa responsabilité retenue, entre autres, lors : d'actes fautifs commis par lui-même ou par l'un de ses préposés dans l'exercice de ses fonctions ; de manquement à**

son obligation d'assurer dans son entreprise un climat et des conditions de travail convenables.

À l'inverse, l'obligation de résultat, comme son nom l'indique, impose à la personne qui y est tenue de fournir un résultat précis et déterminé. Un exemple de cette obligation est celle du vendeur qui s'engage à livrer le bien convenu à une date précise.

Cette responsabilité est celle de l'employeur lui-même et non à l'auteur présumé du harcèlement psychologique. C'est l'employeur qui a la responsabilité de fournir à ses salariés des conditions de travail justes, raisonnables et de respecter leur santé, sécurité, dignité et intégrité psychologique et physique.

En conséquence, dès qu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées et les sanctions nécessaires pour y mettre fin. Cette obligation implique l'existence et la mise en place d'un mécanisme connu, efficace et adapté à la réalité de chaque entreprise pour permettre la divulgation de cas de harcèlement ainsi que l'intervention de traitement rapide et objective.

Une partie de l'obligation de l'employeur consiste également à adopter et rendre disponible une politique de prévention et de prise en charge du harcèlement psychologique.

Comme responsable au premier chef de l'organisation du travail, seul l'employeur peut exercer l'autorité requise pour assurer un milieu de travail sain, exempt de harcèlement.

L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait l'exonérer de sa responsabilité. À plus forte raison, la négligence ou l'aveuglement volontaire de ce dernier face à une situation de harcèlement engage sa responsabilité.

Jurisprudence

Milieu de travail

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), (S.H. c. Compagnie A), D.T.E 2007T-722 (C.R.T.)

Voir aussi : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23), 200-09-004700-040

La notion de « milieu de travail » comprend un souper organisé par l'entreprise afin de récompenser ses employés pour le travail accompli. Les actes de harcèlement posés par le supérieur de la victime, lors de ce souper, sont commis dans l'exécution de ses fonctions. Le fait que l'activité se déroule en dehors des heures normales de travail n'est pas pertinent.

Bushey c. Sharma, D.T.E. 2004T-325 (T.C.D.P.)

La protection contre le harcèlement au travail vaut aussi pour les actes déviants commis par un employé à l'égard d'un autre employé à l'extérieur des lieux physiques de travail. En l'espèce, les deux employés travaillent ensemble pour le syndicat. Ces activités sont inextricablement liées à leur emploi, puisque, n'eût été de leur statut d'employé, ils ne se seraient jamais engagés dans ces activités.

Linch c. Ministère du Solliciteur général du Canada, [1987] C.A.L.P. 590 Services correctionnels du Canada c. L. (B.), [1993] B.R.P. 369

Le milieu de travail inclut les relations avec la clientèle. Celles-ci doivent demeurer à l'intérieur du cadre des conditions normales dans les milieux concernés.

Responsabilité de l'employeur

Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada, [1987] 2 R.C.S. 84

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmiers (ères) de Trois-Rivières, [2006] R.J.D.T. 397 (T.A.)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23), 200-09-004700-040

La Charte des droits et libertés de la personne, à l'article 46, confère à toute personne qui travaille le droit « à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ». Lorsque du harcèlement survient en milieu de travail, la responsabilité incombe à l'employeur, puisqu'il n'y a que lui qui puisse remédier aux effets peu souhaitables du harcèlement. Seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, soit celui d'un milieu de travail sain.

Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada, [1987] 2 R.C.S. 84

Centre hospitalier régional de Trois-Rivières (Pavillon Saint-Joseph) c. Syndicat professionnel des infirmiers (ères) de Trois-Rivières, [2006] R.J.D.T. 397 (T.A.)

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23), 200-09-004700-040

Chouinard et Beaulieu c. Ressourcerie de Lévis, D.T.E. 2009T-637 (C.R.T.). Confirmé en révision judiciaire par D.T.E. 2010T-141 (C.S.)

Les exigences de l'employeur ont été considérées comme du harcèlement psychologique. Que ce soit les notes abusives au dossier, les menaces de

suspension, les exigences face aux performances, la suspicion de la direction et de sa surveillance qui est jugée excessive. De plus, il y avait une consigne du silence durant les heures de travail. Bref, l'accumulation d'une multitude d'incidents démontre que l'employeur a eu une conduite excessive et vexatoire portant atteinte à la dignité des plaignantes. La preuve démontre la disproportion des sanctions face aux fautes reprochées. Il y a donc eu abus de pouvoir. Le commissaire a admis en preuve les éléments antérieurs et postérieurs à ce jugement.

Bernard c. Olympus NDT Canada inc., D.T.E 2010T-725 (C.R.T.)

La mise en place d'un système de délation anonyme braquée vers le plaignant, un dirigeant ou quiconque ayant le libre arbitre d'avilir impunément, doublée de l'importance allouée à chaque plainte, constituent un manquement à l'obligation de prévenir le harcèlement psychologique en milieu de travail.

Carrier c. Mittal Canada inc., [2010] R.J.D.T. 153 (C.R.T.)

L'employeur a le devoir de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique. Cette obligation ne peut être remplie par le simple fait d'inscrire dans une politique de conduite que le harcèlement est interdit et de fournir une formation aux seuls membres des ressources humaines de l'entreprise.

La notion de harcèlement psychologique est complexe et oblige l'employeur d'expliquer de manière concrète à tous les employés ce à quoi peut ressembler une manifestation de harcèlement.

La Commission conclut que l'employeur n'a pas pris tous les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement psychologique qui a été porté à sa connaissance.

Québec (Gouvernement du) c. Association des juristes de l'État (R. L.), D.T.E. 2009T-555 (T.A.). Confirmé en révision judiciaire par D.T.E. 2009T-556 (C.S.)

La plaignante, une avocate, a subi du harcèlement psychologique de la part de son supérieur. Ce dernier a tenu des propos menaçants, humiliant et agressifs à son égard. Il a tenté de la tenir à l'écart, lui a accordé volontairement une surcharge de travail et il a procédé à des évaluations injustifiées. Malgré le départ de son supérieur, la situation a perduré ; la plaignante a continué à subir du harcèlement de la part du successeur. À la suite de la dénonciation de la situation par la plaignante auprès de la haute direction, l'employeur a plutôt décidé de transférer la plaignante dans une autre direction. Le tribunal retient les éléments de preuve de faits antérieurs ou postérieurs pertinents, car il est de son devoir de vérifier l'existence du continuum dans le harcèlement. L'employeur a mis en place une politique interne pour contrer le harcèlement, mais il ne l'a pas mise en application. Lorsque la plaignante a voulu porter plainte, l'employeur n'a pas sérieusement suivi les étapes de la démarche et n'a pu mettre un terme au harcèlement. Le tribunal en arrive à la conclusion que la

plaignante a subi du harcèlement et que l'employeur n'a pas rempli son obligation de le faire cesser.

Houle c. 9022-3363 Québec inc. (Le Pub St-Donat enr.), (S.H c. Compagnie A), D.T.E 2007T-722 (C.R.T.)

Des gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique. L'attouchement sexuel fait par l'employeur à l'extérieur des heures de travail constitue une seule conduite grave produisant un effet nocif continu portant atteinte à la dignité de la plaignante. « […] La responsabilité de l'employeur est directement en cause puisque la seule conduite grave a été commise par le propriétaire du pub, en relation d'autorité avec la plaignante. » En l'occurrence, l'employeur a failli à ses obligations, et la consommation d'alcool alléguée par ce dernier n'excuse pas sa conduite envers la plaignante.

Moyens raisonnables – Prévenir

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

L'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sain, exempt de harcèlement. Il lui appartient de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

« Dans un milieu de travail où les salariés ont une arme blanche comme outil de travail, comme c'est le cas en l'espèce, un employeur devrait prendre toutes les mesures de prévention possibles pour éviter que cet outil soit utilisé à des fins autres que celles prévues et, surtout, en cas d'incident, faire enquête de façon approfondie pour s'assurer que cela n'a pas été le cas. Or, ici, loin de mener une telle enquête, l'intimée a même omis de consigner «l'accident» au registre prévu par la loi. Il s'agit là d'un manquement à l'obligation de prévenir le harcèlement. »

Moyens raisonnables – Faire cesser

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

L'employeur doit agir en temps opportun et avec l'efficacité requise afin de faire cesser le harcèlement. La responsabilité de l'employeur est retenue, bien qu'une politique visant à contrer le harcèlement ait été adoptée par la direction provinciale. La politique n'était ni adéquatement connue, ni adéquatement appliquée. Sa responsabilité résulte de son absence d'intervention.

Cox c. Entreprise Robert Thibert inc., D.T.E. 2011T-506 (C.R.T.)

Le plaignant a avisé son employeur à plusieurs reprises du harcèlement qu'il subissait. Ce dernier a pris des mesures à l'égard de la collègue harceleuse en la déplaçant dans un autre lieu de travail. Toutefois, l'employeur ne voulant pas se départir de cette employée efficace l'a ramenée à l'établissement et a mis fin à l'emploi du plaignant. En agissant ainsi, il a contrevenu à ses obligations qui lui sont imposées à l'article 81.19 LNT.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Au regard de l'agression et des menaces qu'a subies le plaignant, l'employeur admet que ces évènements étaient de nature à entraîner un milieu de travail néfaste et qu'ils pouvaient produire un effet nocif continu. Il affirme cependant avoir pris les moyens raisonnables pour les faire cesser. L'employeur avait tout de même l'obligation de mener une enquête complète pour prévenir le harcèlement, c'est-à-dire de demander sa version des faits au plaignant.

Ouellon c. 130055 Canada Inc., D.T.E. 2009T-207 (C.R.T.). Révision (CM-2009-1177)

Après avoir reçu la lettre du 25 janvier du salarié, l'employeur n'a pas modifié son comportement et à la deuxième plainte de ce même salarié, il le congédie. L'employeur a agi sciemment, de façon délibérée et s'est soustrait à son obligation de maintenir un climat de travail sain pour ses employés. Le tribunal accorde des dommages punitifs de 1 000 $.

Orica Canada inc. c. Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Orica (CSN), D.T.E. 2003T-1031 (T.A.)

Lorsque l'employeur constate des conduites déviantes qui s'apparentent à du harcèlement, il a le devoir d'intervenir rapidement.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2004-01-23), 200-09-004700-040

La responsabilité de l'employeur est retenue malgré l'existence d'une politique contre le harcèlement au travail, puisqu'il n'est pas intervenu de façon efficace.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée, (C.A., 2002-12-19), 500-09-012793-022, [2003] R.J.Q. 22

Le salarié victime dépose une plainte de harcèlement auprès du gérant du magasin. La direction des ressources humaines mène une enquête, mais conclut qu'il s'agit d'une simple mésentente entre deux salariés et cesse toute intervention. La situation de harcèlement a continué par la suite. L'employeur

aurait dû intervenir de manière efficace afin de faire cesser le harcèlement. Sa responsabilité est donc retenue.

Droit de gérance

Bangia c. Nadler Danino S.E.N.C., [2006] R.J.D.T. 1200 (C.R.T.). Décision confirmée en révision (C.R.T., 2007-02-08), SOQUIJ AZ-50416055

Il ne faut pas étendre la notion de harcèlement à toutes les situations où l'employeur intervient de manière légitime, en vertu de son droit de gérance, du moment que cette intervention vise à assurer la bonne marche du bureau et à amener le salarié à agir correctement.

Skelling c. Syndicat de la fonction publique du Québec (Unité fonctionnaires) et Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu), D.T.E. 2004T-290 (C.R.T.)

Voir au même effet : Dupuis c. Commission scolaire de la Riveraine, D.T.E. 2008T-821 (C.R.T.). Décision confirmée en décision administrative et en Cour supérieure par D.T.E. 2009T-85 (C.R.T.) et D.T.E. 2010T-160 (C.S.)

L'affectation de la salariée à un autre poste, dans un établissement différent, ne constitue pas une mesure de représailles. Aucun reproche n'est adressé à la plaignante, ni quant à son rendement ni quant à ses aptitudes. Il s'agit d'une mesure prise pour assurer le bon fonctionnement et la réalisation des objectifs de l'organisation, ce qui correspond intégralement à la définition d'une « mesure administrative ».

Côté c. CHSLD de la MRC de Champlain, D.T.E. 2007T-391 (C.R.T.).

Toussaint c. Entraide bénévole Kousin Kousin de Montréal – Métropolitain, C.R.T. Montréal, CM-2006-3188, 23 juillet 2007, commissaire Turcotte

Aniba c. Entraide bénévole Kousin Kousin de Montréal – Métropolitain, C.R.T. Montréal, CM-2006-3189, 25 juillet 2007, commissaire Roy

Thibodeau c. Cintech Agroalimentaire, C.R.T. Québec, CQ-2006-0772, 11 septembre 2007, commissaire Bédard

Roy c. McCarthy Tétreault S.E.N.C.R.L., s.r.l., C.R.T. Montréal, CM-2002-5091, CM-2006-0145 et CM-2006-1291, 17 avril 2007, commissaire Roy

Martel et Martel c. Buffet Arel Léo, C.R.T. Montréal, CM-2002-5123, CM-2002-5126, CM-2006-5183 et CM 2006-5186, 10 avril 2007, commissaire Lalonde

L'intervention du supérieur pour contrôler les tâches de l'employé, les reproches légitimes de l'employeur à l'égard de l'exécution inadéquate du travail, le fait de faire un suivi et un contrôle serré du travail d'un employé ayant un rendement insatisfaisant ne constituent pas du harcèlement.

Article 81.20

Convention collective

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.

NDLR : L'article 81.20 tel qu'il se lisait le 26 mars 2024 continu de s'appliquer à l'égard des conventions collectives en vigueur le 27 mars 2024 qui n'indique pas le délai visé à l'article 123.7, et ce, jusqu'à la date de leur renouvellement.

Médiation

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

Salariés non régis par une convention collective

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

Membres et dirigeants d'organismes

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

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

Interprétation

> **Le salarié qui possède un droit de grief en vertu de sa convention collective devra procéder selon celle-ci. Les dispositions relatives à la définition du harcèlement psychologique, de même que les dispositions concernant le droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique et les obligations de l'employeur de maintenir un tel milieu, font partie intégrante de toute convention collective. Aussi, sont incluses les dispositions concernant les pouvoirs de réparation du Tribunal administratif du travail prévus aux articles 123.15 et 123.16 LNT.**

La demande de services d'un médiateur désigné par le ministre doit être faite conjointement.

Pour le salarié fonctionnaire de l'État, non syndiqué, les mêmes dispositions que ci-dessus sont réputées faire partie intégrante de ses conditions de travail, et c'est la Commission de la fonction publique qui exerce les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 LNT. Il en est de même pour les membres et dirigeants d'organismes du gouvernement.

Il faut préciser qu'un maire ou un autre élu municipal ne peut se qualifier de salarié au sens de la Loi sur les normes du travail. De ce fait, un élu ne peut se prévaloir des dispositions de la LNT et soumettre une plainte de harcèlement Art. 81.20 138 Loi sur les normes du travail psychologique à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. En effet, pour occuper sa charge, il s'est vu octroyer un mandat électif d'une durée précise par l'ensemble de la population. Il remplit ses fonctions dans le cadre établi par les lois et règlements qui régissent la charge de maire ou d'élu municipal et ne peut faire l'objet d'un congédiement selon le bon vouloir d'un employeur, puisque son mandat est pour une durée déterminée, sauf en cas de démission, de décès ou de déclaration d'inhabilité.

Les mêmes principes que ceux présentés ci-dessus s'appliquent à d'autre élus, tels les députés ou présidents et conseillers de commissions scolaires qui, tout en étant régis par des lois ou des règlements différents, sont soumis, à toutes fins utiles, aux mêmes critères.

Jurisprudence

Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here, [2006] R.J.D.T. 1472 (C.R.T.)

Au moment du dépôt de la plainte en harcèlement psychologique, une association de salariés était accréditée pour cette entreprise. La Commission des relations du travail est un tribunal spécialisé qui a compétence pour entendre le recours en cas de harcèlement psychologique prévu à la LNT. La seule exception à cette compétence survient lorsqu'une convention collective est en vigueur. Le salarié doit alors exercer ce recours par voie de grief. Dans le présent cas, même si une association de salarié était accréditée, aucune convention collective n'était signée.

Section VI - L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail (Art. 82 à 84)

Article 82

Avis de fin de contrat

Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Délai

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

Nullité d'avis de cessation d'emploi

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

Droits acquis

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

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

Interprétation

Objectif

Cet avis écrit constitue un avis préalable qu'un employeur donne à son salarié l'information de sa décision de mettre fin à son emploi. Ce mécanisme permet donc au salarié de se chercher un autre travail tout en conservant une rémunération durant le délai-congé.

Durée de l'avis

La durée de l'avis varie en fonction de la durée du service continu chez l'employeur :

- **moins de trois mois – aucun avis ;**
- **trois mois à moins d'un an – une semaine ;**
- **un an à moins de cinq ans – deux semaines ;**
- **cinq ans à moins de dix ans – quatre semaines ;**
- **dix ans et plus – huit semaines.**

On peut déduire de l'article 82 LNT que, lorsqu'un salarié refuse de travailler pendant la période couverte par l'avis, il perd le droit à l'indemnité prévue à l'article 83 LNT.

Le salarié qui avise son employeur qu'il quittera définitivement son emploi dans un délai d'une semaine, par exemple, ne pourra, advenant son congédiement immédiat, réclamer une indemnité supérieure à une semaine de salaire (même si en vertu de l'article 82 LNT il a droit à un avis de deux semaines).

Par ailleurs, l'avis de cessation d'emploi remis à un salarié alors qu'il est déjà en période de mise à pied est nul, sauf dans le cas du travailleur saisonnier qui travaille habituellement moins de six mois par année.

Le salarié qui travaille habituellement moins de six mois par année, en raison des conditions climatiques reliées à chacune des saisons, ne bénéficie pas des mêmes avantages. L'avis de cessation d'emploi qui lui sera remis alors qu'il est en période de mise à pied sera valable.

L'avis de cessation d'emploi remis au cours de la période de mise à pied d'un travailleur saisonnier travaillant habituellement plus de six mois par année est nul ; l'employeur doit alors verser l'indemnité prévue à l'article 83 LNT.

Le troisième alinéa de cet article ne vise que le salarié en période de mise à pied, et non pas celui qui est en congé sans solde, en congé de maladie ou autres. L'avis remis au cours de ces périodes ne sera pas considéré comme nul.

Avis écrit

En toute autre circonstance, l'employeur est tenu de remettre au salarié un avis écrit dans les délais prescrits au deuxième paragraphe de l'article 82 LNT.

L'avis verbal ou par affichage ne répond pas aux exigences de la loi. Il ne peut être invoqué, sauf si le salarié admet avoir été avisé ou avoir pris connaissance de l'avis dans le délai requis.

Autre recours

Par ailleurs, l'article 82 LNT ne crée pas de recours exclusif. Un salarié qui bénéficie d'un recours en vertu d'une autre disposition législative, tel l'article 2091 du Code civil du Québec, peut l'exercer.

L'avis de licenciement collectif

Voir l'interprétation de l'article 84.0.4 LNT.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Asphalte Desjardins inc., 2014 CSC 51

Voir aussi : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Arbo Design inc., 2018 QCCQ 8029

L'objectif de l'article 82 LNT est de prévenir le salarié que le lien d'emploi sera bientôt rompu et de lui consentir un délai raisonnable pour lui permettre de se trouver un nouvel emploi.

La LNT n'impose pas de tels délais minimums quant à la durée d'un préavis donné par le salarié, qui est tout de même tenu de fournir un délai de congé «raisonnable » selon l'art. 2091 C.c.Q. s'il souhaite mettre fin de façon unilatérale à son emploi.

Cette asymétrie n'est pas surprenante dans la mesure où la LNT vise à protéger les salariés en tant que personnes vulnérables de la société.

L'employeur qui reçoit d'un salarié le délai de congé (2091 C.c.Q.) ne peut mettre fin unilatéralement au contrat de travail à durée indéterminée sans donner à son tour un délai de congé ou une indemnité qui en tient lieu.

Le délai de congé donné par le salarié n'a pas pour effet de libérer immédiatement les parties de leurs obligations respectives découlant du contrat de travail.

Si l'employeur refuse de laisserle salarié fournir sa prestation de travail et de le rémunérer pendant le délai de congé, il se trouve à «mettre fin au contrat» au sens de l'article 82 LNT.

Par conséquent, il doit verser au salarié l'indemnité de préavis.

AGC Flat Glass North America Ltd c. Syndicat national de l'automobile de l'aérospatial du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada), D.T.E. 2013T-187 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2013-09-05), 35340

La Cour d'appel confirme que si la convention collective prévoit, en cas de congédiement, un préavis inférieur à ce qui est édicté par la Loi sur les normes du travail, l'arbitre se doit de constater la nullité de la disposition contraire à l'ordre public et décider des mesures de réparation appropriées afin de remédier à la situation illégale.

À cette fin, il lui est permis d'appliquer les articles 82 et 83 LNT.

Syndicat des métallos, section locale 2843 (Métallurgistes unis d'Amérique) c. 3539491 Canada inc, D.T.E. 2011T-140 (C.A.)

Dans cette convention collective, une clause stipule qu'un salarié mis à pied pour plus de six mois a droit à un préavis d'une semaine. Toutefois, ce préavis est inférieur à celui prévu aux articles 82 et 83 LNT.

L'arbitre possède une compétence exclusive et étendue en ce qui concerne les questions relatives aux conditions de travail pour autant qu'elle se rattache expressément ou explicitement à la convention collective.

En conséquence, il se devait de constater la nullité de cette disposition contraire à l'ordre public et remédier à la situation illégale en appliquant la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Les chantiers Davie ltée, D.T.E. 87T-824 (C.A.)

« La convention collective stipulait l'inclusion, dans son texte, des dispositions législatives qui modifiaient des clauses conventionnelles ou étaient incompatibles avec celles-ci. »

En effet, les salariés ont eu accès à la procédure de grief pour réclamer le préavis prévus par la Loi sur les normes du travail, car la convention collective contenait une clause qui avait pour effet de remplacer une disposition de la convention qui irait à l'encontre d'une loi par le texte de la loi elle-même.

La Compagnie de Sable ltée, c. Commission des normes du travail, [1985] C.A. 281

L'objectif du préavis de fin d'emploi est de permettre à l'employé de se chercher un autre emploi ou de prendre des mesures afin de diminuer les effets néfastes de la fin d'emploi.

Barrette c. Crabtree (succession de), [1993] 1 R.C.S. 1027

Le but du délai-congé est de permettre à celui qui subit la rupture du lien d'emploi d'avoir un délai pour diminuer le préjudice résultant de la brusque fin d'emploi.

Commission des normes du travail c. Prime Litho inc., D.T.E. 94T-752 (C.Q.)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) c. Gestion de personnel Prestige inc., 2017 QCCQ 14830

Afin d'être libéré de l'obligation de payer le préavis, l'employeur doit faire la preuve qu'il y a eu démission du salarié.

Commission des normes du travail c. Braille Jymico inc., D.T.E. 2003T-246 (C.Q.)

La modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail assimilable à un congédiement déguisé ne libère pas l'employeur de l'obligation de verser le préavis.

Commission des normes du travail c. Industries Hancan inc., D.T.E. 95T-221 (C.Q.)

Un salarié n'aura pas droit à l'indemnité de préavis si, durant la période de mise à pied, il ne peut se présenter au travail à la suite du rappel de son employeur parce qu'il effectue un travail chez un autre employeur.

Commission des normes du travail c. Bureau d'éthique commerciale de Montréal inc., D.T.E. 2000T-410 (C.Q.)

Il appartient à l'employeur de prouver la réception du préavis par le salarié.

Richard c. Maison Robert-Riendeau inc., D.T.E. 94T-656 (C.S.);

Transports Kingsway ltée c. Laperrière, D.T.E. 93T-197 (C.A.)

Le préavis prévu par la Loi sur les normes du travail est un préavis minimal. L'employeur ayant congédié un salarié sans cause juste et suffisante peut être condamné au versement d'une compensation raisonnable qui peut aller au-delà du préavis minimal à la suite d'un recours du salarié devant les tribunaux de droit commun.

Commission des normes du travail c. Lumilec inc., D.T.E. 97T-244 (C.Q.)

Dans le cadre du calcul du préavis de l'article 82, le tribunal doit tenir compte du service continu tel qu'il est défini au paragraphe 12 de l'article 1 LNT.

Commission des normes du travail c. 9063-1003 Québec inc., D.T.E. 2009T-559 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. S21 inc., D.T.E. 2005T-20 (C.Q.)

Voir au même effet : Commission des normes du travail c. Gaudette Gobeil, D.T.E. 93T-568 (C.Q.)

L'employeur peut renoncer à faire travailler la salariée pour la durée de son préavis, mais il ne peut la priver du paiement du salaire correspondant à ce préavis.

Article 82.1

Salariés non visés

L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

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

1990, c. 73, a. 36.

Interprétation

Les cadres inférieurs et intermédiaires bénéficient de cette disposition (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 3 et celle du paragraphe 3° de l'article 54 LNT).

L'article 82 LNT ne s'applique toutefois pas aux salariés suivants :

1. le salarié qui ne justifie pas de trois mois de service continu ;
   Voir l'interprétation de « service continu » au paragraphe 12° de l'article 1 LNT.
2. le salarié dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire ;

Contrat à durée déterminée

Le contrat à durée déterminée est celui en vertu duquel l'employé est engagé pour une période fixe, prédéterminée et à la fin de laquelle le contrat expire automatiquement sans que l'employeur soit tenu de le renouveler.

Exemple

Un salarié est engagé pour un remplacement chez l'employeur du 1er mai 2010 au 30 novembre 2011. À cette date, l'employeur qui n'a plus besoin des services du salarié n'a pas à lui donner d'avis en vertu de l'article 82 LNT, puisque les parties ont conclu une entente selon laquelle le contrat expirait le 30 novembre 2011.

Une succession de contrats à durée déterminée peut constituer un seul contrat à durée indéterminée (voir l'interprétation de la notion de « service continu » au paragraphe 12° de l'article 1 LNT). La prestation de travail devient alors continue et les contrats ne sont là que pour préciser les modalités de cette prestation de travail. Selon la jurisprudence, un contrat est présumé à durée indéterminée, sauf preuve du contraire. La partie qui allègue l'existence d'un contrat à durée fixe a le fardeau d'en établir la preuve.

Parmi les éléments qu'il est possible de considérer dans la qualification de la durée de la relation employeur-employé, on a par exemple une absence de formalités à remplir entre chaque renouvellement, le fait que les outils de travail du salarié demeurent chez l'employeur ou que ses effets personnels restent à son poste de travail entre les renouvellements, le fait que le salarié pouvait raisonnablement s'attendre à être rappelé.

Entreprise déterminée

Le salarié engagé pour une entreprise déterminée est celui qui doit à exécuter une tâche précise, un travail spécifique, déterminé. Une fois ce travail terminé, son engagement prend fin. Il pourrait s'agir, par exemple, de l'employé engagé pour l'exécution d'un contrat bien précis que l'employeur a obtenu ou encore de celui qui est engagé pour accomplir une tâche particulière (ex. : la peinture d'un hangar). Dans ces cas, le salarié ne connaît pas nécessairement la durée exacte

de son engagement, mais il sait que son contrat prendra fin une fois que le travail pour lequel il a été engagé sera terminé.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée auquel on met fin avant son expiration, l'article 82 LNT s'applique, puisque l'exception ne vise que les contrats qui expirent.

Exemple

Un employeur embauche un salarié pour une période de deux ans, soit du 1er janvier 2010 au 1er janvier 2012.

Le 1er juin 2011, l'employeur met fin prématurément au contrat sans avis préalable.

Le salarié a droit à une indemnité qui équivaut à deux semaines de salaire.

3. le salarié qui a commis une faute grave ;
   La faute grave est celle qui est suffisamment sérieuse pour rendre nécessaire la rupture immédiate du lien d'emploi (réf. : jurisprudence). Notons qu'une faute du salarié peut constituer une cause juste et suffisante de congédiement sans pour autant correspondre à la notion de faute grave. Dans un pareil cas, l'avis est dû.
4. le salarié dont la fin du contrat ou la mise à pied est due à un cas de force majeure ;
   Le cas de force majeure est un événement imprévisible auquel il est impossible de résister. La destruction, par un incendie causé par la foudre, de l'établissement de l'employeur serait, par exemple, un cas de force majeure empêchant l'employeur de donner du travail.

Démission

Par ailleurs, l'employeur est également relevé de son obligation de donner l'avis prévu à l'article 82 LNT lorsque le salarié a démissionné. La doctrine et la jurisprudence estiment que l'intention de quitter à jamais son emploi constitue un droit qui appartient au salarié. Il revient à l'employeur d'établir cette démission. Celle-ci doit donc être claire, manifeste, volontaire et non équivoque. La démission ne peut se présumer sauf si la conduite du salarié est incompatible avec une autre interprétation. En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission.

Jurisprudence

Contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée

Domtar inc. c. St-Germain, [1991] R.J.Q. 1271 (C.A.)

Une entente énonçant le salaire auquel aura droit un employé au cours des deux prochaines années ne signifie pas nécessairement qu'il s'agit d'un contrat à

durée déterminée. Une distinction doit être faite entre une entente fixant les conditions de l'emploi et une entente relative à la durée de l'emploi.

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation, [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639

Le fardeau de démontrer qu'un contrat de travail est à durée déterminée appartient à la partie qui l'allègue.

Société d'électrolyse et chimie Alcan ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 95T-448 (C.A.)

L'existence d'un lien juridique employé-employeur ainsi que la succession de prestations de travail par laquelle l'employée offre une disponibilité continue équivalent à un contrat de travail à durée indéterminée.

Commission des normes du travail c. 136860 Canada inc., D.T.E. 93T-1005 (C.Q.)

Une « entreprise déterminée est une entreprise qui est circonscrite dans le temps ». C'est l'emploi qui permet de décider s'il s'agit d'une entreprise déterminée. Une entreprise qui fonctionne depuis 40 ans ne peut pas constituer une entreprise déterminée.

Faute grave

Commission des normes du travail c. 3564762 Canada inc., D.T.E. 2003T-939 (C.Q.)

« […] la notion de faute grave au sens de l'alinéa 3 de l'article 82.1 LNT réfère à une faute d'une gravité ou d'une intensité telle qu'elle ne peut être excusée par les circonstances. »

Commission des normes du travail c. Compagnie T. Eaton ltée, D.T.E. 97T-1281 (C.Q.). Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 1997-11-07), 200-09-001690-970

Une faute grave est une faute qui nécessite une rupture immédiate du contrat de travail. Un rendement insuffisant ne constitue pas une faute grave au sens de l'article 82.1 LNT. Il appartient à l'employeur de justifier l'absence de préavis.

Commission des normes du travail c. Papineau Performance inc., D.T.E. 2002T-258 (C.Q.)

Commission des normes du travail c. Viandes Séficlo inc., C.Q. Trois-Rivières, no 400-22-006078-089, 27 octobre 2009, j. Mallette

Voir aussi : Gradation des sanctions et progression des sanctions sous l'article 124 LNT.

Il incombe à l'employeur de démontrer que le congédiement sans préavis est justifié. Une faute grave peut être un acte isolé justifiant une rupture immédiate du lien d'emploi ou une série d'actes répétitifs persistants. Toutefois, dans ce dernier cas, il doit y avoir eu progression des sanctions.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Construction D.M. Turcotte J.M. inc., 2018 QCCQ 9398

L'employeur ayant mis à pied le salarié pour une durée de plus de 6 mois prétend ne pas avoir à lui donner de préavis et d'indemnité requis par l'article 82 LNT parce qu'il estime que la fin d'emploi découle d'une faute grave qui consiste à contrevenir à son obligation de loyauté envers son employeur, le salarié ayant fondé une entreprise du même type que celle de son employeur. Or, en l'absence de rappel au travail de la part de son employeur, 6 mois après sa mise à pied, le salarié est justifié d'entreprendre toute démarche utile pour gagner sa vie. Ainsi, le Tribunal conclut que la défenderesse n'est pas justifiée de refuser d'indemniser le salarié selon les dispositions de l'article 82 de la LNT. Puisque l'employeur ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 et qu'il n'a pas fait la preuve de l'article 82.1 LNT pour combler le fardeau, le Tribunal accorde une indemnité compensatrice au salarié.

Force majeure

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation, [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639

Le fardeau de prouver le cas fortuit incombe à l'employeur.

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639

Le "cas fortuit" « est celui qui se produit au moment où prend effet, par la force des choses, la mise à pied ou le licenciement (par exemple un incendie) et ne vise pas la situation où, comme en l'espèce, la mise à pied résulte au contraire d'une décision arrêtée par l'employeur après considération de ce qu'il prévoit être une impossibilité future, d'une durée indéterminée, de fournir du travail à ses employés. »

Andrews c. Wait, D.T.E. 92-173 (C.Q.)

Une faillite ne constitue pas un cas fortuit.

Commission des normes du travail c. Aliments Lido Capri (1998) inc., D.T.E. 92T-1337 (C.S.)

« Le cas fortuit se reconnaît à l'extériorité, à l'imprévisibilité, à l'irrésistibilité de la situation et à l'impossibilité absolue d'exécution. » La prise de possession des actifs par une institution financière ne respecte pas les critères d'irrésistibilité et d'extériorité voulus.

Article 83

Indemnité compensatrice

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

Moment du versement

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

Salarié rémunéré à commission

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

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

Interprétation

L'employeur qui ne donne pas l'avis de cessation d'emploi doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit. Lorsque l'employeur a donné un avis d'une durée insuffisante, l'indemnité doit correspondre au salaire habituel du salarié (sans tenir compte des heures supplémentaires) pour la période non couverte par l'avis.

On ne doit pas tenir compte dans ce calcul des heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé. Ces heures supplémentaires s'établissent en fonction de la semaine normale de travail du salarié ou de la semaine normale de travail prévue par la loi ou le règlement s'il n'en existe aucune dans l'entreprise. Par exemple, pour un salarié qui a une semaine normale de 35 heures et qui est payé au taux majoré à partir de la 36e heure, le calcul de son indemnité sera basé sur sa semaine normale de 35 heures à l'exclusion des heures supplémentaires travaillées.

Par ailleurs, la base de calcul de cette indemnité est différente pour le salarié rémunéré en tout ou en partie à commission, et ce, peu importe le montant des

commissions reçues. Dans ce cas, la moyenne de son salaire hebdomadaire doit être établie à partir de toutes les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant la cessation d'emploi ou la mise à pied.

L'expression « période complète de paie » correspond à la période couverte par l'intervalle régulier de paiement ne pouvant dépasser 16 jours, prévue à l'article 43 LNT. Le calcul de l'indemnité est basé sur le salaire gagné au cours de cette période, et ce, indépendamment du nombre de jours ou d'heures de travail effectués.

Cette indemnité doit être versée :

1. au moment de la cessation d'emploi ;
2. au moment de la mise à pied prévue pour plus de six mois ; ou
3. à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour moins de six mois, mais qui excède ce délai.

Indemnité de cessation d'emploi et indemnité de départ

D'autre part, il importe de distinguer l'indemnité de cessation d'emploi (prévue à l'article 83 LNT) de l'indemnité de départ. Il est fréquent, en effet, qu'une convention de travail, individuelle ou collective, prévoie le versement d'une indemnité particulière pour la perte d'un emploi. Par exemple, cette indemnité peut être calculée en fonction de l'ancienneté du salarié. Une telle obligation contractuelle ne peut remplacer l'obligation légale de donner l'avis prévu à l'article 82 LNT ou, à défaut, l'indemnité prévue à l'article 83 LNT.

L'avis de licenciement collectif

Les indemnités mentionnées à l'article 84.0.13 LNT (licenciement collectif) et au présent article ne sont pas cumulatives (art. 84.0.14 LNT). Le salarié recevra la plus élevée des deux indemnités.

Jurisprudence

Montreal Standard c. Middleton et autres, [1989] R.J.Q. 1101, (C.A.)

On ne peut comparer des normes de nature différente. Ainsi, une indemnité de fin d'emploi prévue à une convention collective ne doit pas être confondue avec l'indemnité de préavis énoncée à la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Cercueils André (1992) inc., D.T.E. 96T-538 (C.Q.)

La Loi sur les normes du travail étant d'ordre public, l'employeur qui est en défaut d'avoir donné le préavis prévu à la loi ne peut se décharger de cette obligation en invoquant que ce salarié s'est trouvé un emploi 6 jours après une mise à pied.

Article 83.1

Droit de rappel

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

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

Exception

Le salarié visé au premier alinéa n'a pas droit à l'indemnité compensatrice :

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

1990, c. 73. a. 36.

Interprétation

Cette disposition vise le salarié qui, en vertu d'une convention collective, bénéficie d'un droit de rappel pour une période supérieure à six mois. Ce salarié pourra exiger le versement de l'indemnité de mise à pied à la première des dates suivantes :

1. **à l'expiration de son droit de rappel s'il n'a pas été rappelé au travail ou ;**
2. **un an après la mise à pied lorsque le droit de rappel est supérieur à un an.**

Si le salarié est rappelé au travail avant l'arrivée de la première de ces deux dates, il ne peut exiger le paiement d'une indemnité si la durée du travail après le rappel a été au moins aussi longue que celle de l'avis auquel il aurait eu droit en vertu de l'article 82 LNT.

Par ailleurs, le salarié rappelé au travail pour une durée inférieure à l'avis aura droit à une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit pendant la durée de l'avis, moins le salaire reçu pour les jours de travail. Par exemple, si le salarié effectue un retour au travail durant trois jours, alors qu'il aurait eu droit à un avis de deux semaines, il pourra exiger le paiement d'une indemnité représentant deux semaines de salaire, déduction faite des trois jours travaillés.

Le salarié qui refuse de retourner au travail après un rappel fait conformément à la convention collective ne peut bénéficier des dispositions prévues à l'article 83.1 LNT; aucune indemnité n'est alors exigible.

Lorsque le salarié n’est pas rappelé au travail et que ce non-rappel est dû à un cas de force majeure, aucune indemnité ne lui est due.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. S. Huot inc., D.T.E. 2005T-340 (C.Q.)

La mise à pied commence le premier jour où un employé est sans travail et s’étend jusqu’au premier jour travaillé.

Article 83.2

Détermination des normes différentes

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

1990, c. 73. a. 36.

Article 84

Certificat de travail

À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié. 1979, c. 45, a. 84.

Interprétation

L’article 84 LNT permet au salarié d’exiger de son employeur la remise d’un certificat de travail. Ce certificat ne doit pas être confondu avec une lettre de référence ; seuls les renseignements prévus au présent article doivent y être mentionnés.

Section VI.0.1 - L'avis de licenciement collectif (Art. 84.0.1 à 84.0.15)

Article 84.0.1

Définition

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.

Interprétation

Cet article définit ce qui constitue un licenciement collectif.

Il s'agit d'une cessation de travail, à l'initiative de l'employeur, qui touche au moins 10 personnes salariées d'un même établissement pendant deux mois consécutifs. Les personnes salariées mises à pied pour plus de six mois doivent également être considérées comme des personnes salariées visés par le licenciement. Dans ce cas, l'employeur aura à tenir compte de diverses composantes au moment d'effectuer ces mises à pied, car le délai minimal dans lequel il doit faire parvenir l'avis de licenciement collectif dépend du nombre de personnes salariées licenciées. Plus ce nombre est important, plus le délai pour transmettre l'avis sera important. Ainsi, le législateur impose à l'employeur le devoir de prévoir et d'agir en conséquence afin de voir à l'envoi d'un avis d'une durée suffisante (voir l'interprétation de l'article 84.0.4 LNT).

En ce qui a trait à la notion d'établissement, voir l'interprétation au point 4 de l'article 41.1 LNT.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation, [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639

Le fardeau de démontrer qu'un contrat de travail est à durée déterminée appartient à la partie qui l'allègue.

Fraternité nationale des forestiers et travailleurs d'usine, s.l. 299 c. Rodi design inc., D.T.E. 2010T-290 (T.A.)

L'employeur qui donne un avis de licenciement collectif mentionnant la date de cessation d'emploi et rappelle les employés au travail sans en mentionner une nouvelle, renonce à l'avis donné et place les employés dans la même situation que s'ils n'avaient jamais reçu d'avis de cessation d'emploi. De ce fait, les employés sont en droit de recevoir l'indemnité compensatrice à cet effet.

Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et cartons de Jonquière inc. c. 9020-7200 Québec inc. (Cascades Fjordcell inc.), [2005] R.J.D.T. 564 (T.A.)

Ne constitue pas un licenciement collectif l'annonce de l'employeur d'un licenciement de plus de dix salariés si, dans les faits, le processus ne donne lieu qu'à neuf pertes effectives d'emplois.

Commission des normes du travail c. 2970-7528 Québec inc. (Vente d'autos H. Grégoire), D.T.E. 2011T-774 (C.Q.)

L'employeur procède à un licenciement collectif dans son établissement de St-Eustache. Il refuse de verser l'indemnité à un salarié prétextant l'avoir muté peu de temps avant dans une autre succursale (Anjou) qu'il considère comme

un établissement distinct. Le plaignant a malgré tout continué de travailler aux deux endroits. L'employeur n'a pas été en mesure de démontrer que la succursale d'Anjou était un établissement, à savoir :
« … une structure de premier niveau où se cumulent à la fois des éléments matériels et intellectuels suffisants qui, sous une unité de gestion réelle, sont déployés par l'employeur afin de réaliser les activités principales de son entreprise. »

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) c. Entourage Solutions technologiques, D.T.E. 2005T-255 (T.A.)

« […] l'établissement doit comporter une vie organisationnelle et constituer une unité de gestion où l'employeur concentre une série d'éléments matériels et intellectuels lui permettant d'atteindre une partie de ses objectifs. »

Article 84.0.2

Personnes salariées non visées

N'est pas considéré 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. visé à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1);
4. qui a commis une faute grave;
5. visé à l'article 3.

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

Interprétation

Cette disposition prévoit que les dispositions sur le licenciement collectif ne s'appliquent pas à certaines personnes salariées :

1. La personne salariée qui ne justifie pas de trois mois de service continu.
   Voir l'interprétation du paragraphe 1° de l'article 82.1 LNT.

2. La personne salariée dont le contrat de travail est pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée qui expire.
   Voir l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 82.1 LNT.

3. Le salarié visé à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique.
   La personne salariée visée à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique.
   L'article 83 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) se lit comme suit :
   « 83. Pour un motif d'urgence ou pour des raisons pratiques ou d'intérêt public, le Conseil du trésor peut, après consultation de la Commission de la fonction publique, soustraire des dispositions qu'il indique de la présente loi, un emploi ou une catégorie d'emplois, compte tenu de sa nature particulière. Cependant, il

ne peut soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois de l'application des articles 64 à 76. »

4. La personne salariée qui a commis une faute grave.
   Voir l'interprétation du paragraphe 3° de l'article 82.1 LNT.

5. La personne salariée visée à l'article 3 LNT.
   Il s'agit des salariés suivants :
   - le gardien de personnes (art. 3, paragr. 2°) ;
   - le travailleur de la construction (art. 3, paragr. 3°) ;
   - l'entrepreneur dépendant si le gouvernement a déterminé par règlement la rémunération qui lui est applicable (art. 3, paragr. 4°) ;
   - l'étudiant dans le cadre d'un programme d'initiation au travail (art. 3, paragr. 5°) ;
   - l'athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire (art. 3, paragr. 5.1°); et
   - le cadre supérieur (art. 3, paragr. 6°).

     Voir l'interprétation à l'article 3 LNT.

Article 84.0.3

Exceptions

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.

Interprétation

Cette disposition prévoit certaines situations où les dispositions sur le licenciement collectif ne s'appliquent pas.

Après six mois, lorsqu'une personne salariée n'est pas rappelée au travail à la suite d'une mise à pied d'une durée indéterminée, il faudra vérifier si cette dernière faisait partie à ce moment des personnes salariées visées par licenciement collectif.

Quant aux activités intermittentes, elles peuvent se définir comme étant des activités qui s'arrêtent et reprennent par intervalle, souvent selon des demandes sporadiques ou des besoins particuliers. Elles s'apparentent à des activités saisonnières, sauf qu'elles ne sont pas liées aux saisons. On peut penser, par exemple, à une entreprise qui exploite des salles de réception selon la demande.

Jurisprudence

Provigo Québec inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Provigo, entrepôt Armand-Viau, D.T.E. 2014T-413 (T.A.).

Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2015-02-19), 36024

Un licenciement collectif survient après que l'employeur eut déclenché un lock-out, au moment où la convention collective est échue. La Cour d'appel confirme la compétence du tribunal d'arbitrage pour entendre et déterminer la réclamation des indemnités de licenciement prévues à la convention collective et par la LNT (84.0.3 et 84.0.4). La Cour d'appel retourne le dossier à l'arbitre afin qu'il décide si les salariés ont droit aux indemnités de licenciement collectif, et ce, pendant un lock-out. La cour souligne que l'arbitre devra déterminer si « l'employeur ait pu fausser les règles du jeu en décrétant le lock-out de façon calculée » afin d'éviter de verser les indemnités de licenciement en référant à l'exception prévue au paragraphe 3 de l'article 84.0.3 LNT.

Article 84.0.4

Avis

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.**

Avis

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

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

Interprétation

L'employeur doit donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale avant de procéder à un licenciement collectif. Cet avis doit aussi être communiquée à l'association accréditée représentant les personnes salariées, s'il en existe une; Il doit aussi afficher l'avis dans son établissement ou le diffuser par tout moyen technologique permettant d'informer les personnes salariées visées. (voir l'article 84.0.6 LNT).

Le licenciement visé par ces dispositions est celui fait pour des raisons d'ordre technologique ou économique.

Durée de l'avis

L'avis doit respecter les délais suivants :
10 à 99 personnes salariées licenciées - avis de 8 semaines ;
100 à 299 personnes salariées licenciées - avis de 12 semaines ;
300 personnes salariées licenciées et plus - avis de 16 semaines.

Avis de fin d'emploi de l'article 82 LNT

Dans le cadre d'un licenciement collectif, la durée de l'avis dépend du nombre de personnes salariées visées par le licenciement, alors que la durée de l'avis de fin d'emploi de l'article 82 LNT est basée sur la période de service continu de chaque personne salariée. Cela explique que, même si l'employeur a donné l'avis de licenciement collectif, doit aussi donner l'avis prévu à l'article 82 LNT (ou à défaut l'indemnité compensatrice de l'article 83 LNT), puisque la durée de l'avis peut être différente selon les deux dispositions. Les deux indemnités ne sont cependant pas cumulatives et la personne salariée recevra la plus élevée des deux (voir l'interprétation de l'article 84.0.14 LNT).

Pénalité

En cas de défaut de donner l'avis de licenciement collectif, l'employeur est passible d'une amende de 500 $ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende de 2 000 $ dans les autres cas (voir l'interprétation de l'article 141.1 LNT).

Article 84.0.5

Force majeure ou évènement imprévu

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.

Interprétation

S'il a été empêché de respecter les délais de l'article précédent en raison d'une force majeure ou d'un événement imprévu, l'employeur doit donner l'avis de licenciement collectif au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale aussitôt qu'il le peut.

Dans ces cas, c'est à l'employeur de prouver qu'est survenu un événement pouvant être qualifié de force majeure ou de démontrer le caractère imprévisible de l'événement.

Voir l'interprétation du paragraphe 4º de l'article 82.1 LNT pour la définition de force majeure.

En ce qui concerne la notion d'événement imprévu, on peut parler d'un événement dont l'employeur n'était pas en mesure de prévoir les conséquences possibles et qui, en outre, ne possède pas le caractère d'irrésistibilité de la force majeure. L'événement imprévu est donc un événement étranger à l'employeur, non causé par sa faute, qui entraîne une impossibilité d'exécution pour une situation donnée. Dans ce cas, l'employeur non fautif ne peut prévoir, dans un cadre raisonnable, l'impact et les conséquences d'un tel événement.

À titre d'exemple, si un contrat est annulé pour une raison étrangère à l'employeur, sans que ce soit de la faute ou du gré de l'employeur lui-même, on pourrait dire qu'un événement imprévu est survenu et que le contrat a dû être annulé. À l'inverse, si plusieurs personnes soumissionnent sur un contrat, il est prévisible pour chaque soumissionnaire que le contrat puisse ne pas lui être octroyé. Dans ce dernier cas, l'employeur ne pourrait invoquer l'événement imprévu pour justifier le défaut d'envoi de l'avis ou l'envoi d'un avis d'une durée insuffisante.

Par ailleurs, soulignons qu'en matière de licenciement collectif le rôle de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail est de qualifier l'événement qui a justifié le défaut d'envoi de l'avis de licenciement collectif ou l'envoi d'un avis d'une durée insuffisante. En effet, contrairement au cas des recours prévus par la Loi sur les normes du travail (voir art. 122 et suiv. LNT) où il incombe à l'employeur de justifier le choix des personnes salariées licenciées, la Commission n'aura pas, dans le cadre de ces normes, à évaluer la décision de l'employeur relativement au choix des personnes salariées visées par le licenciement collectif.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Industries Troie inc., D.T.E. 2009T-60 (C.Q.)

Selon l'article 84.0.4 de la Loi sur les normes du travail, tout employeur doit, avant de procéder au licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis, dans le délai prévu, au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. L'article 84.0.5 LNT prévoit que seul le cas de force majeur ou l'événement imprévu peut empêcher un employeur de respecter le délai de l'avis. L'employeur a démontré que c'est la perte radicale et soudaine de commandes qui l'empêche de donner son préavis au ministre dans les délais demandés. Compte tenu que les Industries Troie exploitaient une industrie dans le domaine du vêtement, il était possible que l'entreprise perde des contrats, et ce, en tout temps, mais il était imprévu qu'elle en perde autant en si peu de temps.

L’indemnité réclamée en vertu de l’article 84.0.13 LNT ne s’applique pas.

Article 84.0.6

Transmission et affichage de l'avis

Un employeur doit transmettre l’avis de licenciement collectif 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 ou le diffuser par tout moyen technologique permettant d’informer les personnes salariées visées.

2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179; 2025, c. 8, a. 71; 2026, c. 12, a. 118.

Interprétation

Voir l’interprétation de l’article 84.0.4 LNT.

Article 84.0.7

Procédure

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

Sur demande de la Commission, le ministre lui transmet une copie de tout avis de licenciement collectif. 2002, c. 80, a. 49; 2025, c. 8, a. 72.

Interprétation

Le détail du contenu de l’avis se trouve à l’article 35.0.2 RNT du *Règlement sur les normes du travail.* Cet avis doit être envoyé au ministre de l’Emploi et de la Solidarité sociale.

Article 84.0.8

Consentement

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

Interprétation

Le salaire d’une personne salariée et les régimes d’assurance collective et de retraite reconnus au lieu de travail sont protégés pendant la durée de l’avis. L’employeur ne

pourrait modifier ces conditions de travail sans le consentement écrit de la personne salariée ou de l'association accréditée le représentant.

Article 84.0.9

Comité d'aide au reclassement

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.

Composition

Ce comité est composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie ou du nombre de représentants convenu entre les parties. Chaque partie n'a droit qu'à un seul vote. 2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

Article 84.0.10

Mission

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.

Devoirs

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.

Article 84.0.11

Contribution financière

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

Montant

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

Réclamation

En cas de défaut de l'employeur d'assumer sa contribution financière, celle-ci peut être réclamée par le ministre devant le tribunal compétent. 2002, c. 80, a. 49; 2022, c. 22, a. 179.

Article 84.0.12

Exemption

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.

Article 84.0.13

Indemnité

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.

Montant du versement

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

Exception

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

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

Interprétation

> **L'employeur qui ne donne pas l'avis de licenciement collectif ou qui donne un avis d'une durée inférieure à celle prévue à l'article 84.0.4 LNT doit verser à la personne salariée une indemnité compensatrice qui équivaut à son salaire habituel, sans les heures supplémentaires, pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit.**
>
> **Par ailleurs, dans les cas visés à l'article 84.0.5 LNT, c'est-à-dire ceux de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche l'employeur de respecter les**

délais prévus à l'article 84.0.4 LNT, ce dernier devra fournir l'avis au ministre dès qu'il est en mesure de le faire, mais ne sera pas tenu de verser l'indemnité afférente si l'avis demeure insuffisant.

Article 84.0.14

Indemnités

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.

Interprétation

L'indemnité de l'article 83 LNT (cessation d'emploi ou mise à pied) et l'indemnité de l'article 84.0.13 LNT (licenciement collectif ou mise à pied) ne sont pas cumulatives. La personne salariée recevra cependant l'indemnité la plus élevée des deux.

Article 84.0.15

Exception

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

Interprétation

Les dispositions relatives au comité d'aide au reclassement ne s'appliquent pas lors d'un licenciement collectif visant moins de 50 peresonnes salariées.

Section VI.1 - La retraite (Art. 84.1)

Article 84.1

Maintien au travail

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

Exception

Toutefois, et sous réserve de l'article 122.1 ce droit n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent de congédier, suspendre ou déplacer ce salarié pour une cause juste et suffisante. 1982, c. 12, a. 2.

Interprétation

Il est interdit de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge de la retraite. Ce faisant, il mettait fin à une discrimination certaine à l'égard de travailleurs qui, en raison de leur âge, pouvaient se voir privés de leur emploi. Ainsi donc, c'est le salarié uniquement qui a le choix du moment où il prendra sa retraite.

Une telle mesure législative s'inscrit dans le prolongement de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12). En effet, l'article 10 de la Charte interdit toute discrimination fondée, entre autres, sur l'âge. Et l'article 16 interdit une telle discrimination au travail dans le déplacement, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'une personne.

Jurisprudence

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Section VI.2 - Le travail des enfants (Art. 84.2 à 84.7)

Article 84.2

Interdiction

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.

Interprétation

Il est interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de porter atteinte à son éducation, à sa santé ou à son développement.

La notion d'« enfant » n'est pas définie dans la loi. Il y a lieu de conclure qu'elle s'applique à toute personne de moins de 18 ans.

Quant au type de travail interdit, il peu s'agir, par exemple, de celui qui comporte un trop grand nombre d'heures consécutives de travail par rapport à l'âge de l'enfant ou de celui qui comporte des exigences physiques trop grandes eu égard à la capacité de l'enfant.

D'autres lois peuvent interdire ou restreindre le travail des enfants.

En cas de non-respect des articles 84.2 à 84.7 LNT, les articles 139 à 144 LNT sont applicables.

Article 84.3

Enfant de moins de 14 ans

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.

Interprétation

Le formulaire de consentement doit être celui établi par la Commission.

L'employeur a l'obligation de conserver le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale ou du tuteur de l'enfant de moins de 14 ans comme s'il s'agissait d'une mention au système d'enregistrement ou au registre. Il doit donc le conserver pour une période de 3 ans.

Les exceptions et les conditions où un employeur peut faire travailler un enfant de moins de 14 ans sont mentionnées à l'article 35.0.3 du Règlement sur les normes du travail.

Dispositions transitoires

Avis de cessation d'emploi

Le 1er juin 2023, un employeur qui a, à son emploi, un enfant de moins de 14 ans effectuant un travail visé par l'interdiction prévue au premier alinéa de l'article 84.3 de la Loi sur les normes du travail doit transmettre à cet enfant un avis écrit de cessation d'emploi au plus tard le 1er juillet 2023. La durée de l'avis de cessation d'emploi dépend du service continu de l'enfant.

Durée de l'avis de cessation d'emploi en fonction du service continu de l'enfant

Durée de l'avis de cessation d'emploi	Service continu de l'enfant
Aucun	Moins de 3 mois
1 semaine	3 mois à moins d'un an
2 semaines	1 an à 2 ans
3 semaines	2 ans ou plus

Indemnité compensatrice

L'employeur peut faire effectuer un travail par cet enfant pendant la durée de l'avis auquel il a droit ou lui verser une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit. Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi.

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

Obtention du consentement

Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans conformément à l'article 35.0.3 du Règlement sur les normes du travail doit obtenir au plus tard le 1er juillet 2023 le consentement prévu au premier alinéa de l'article 84.3 de la Loi sur les normes du travail à l'aide du formulaire établi par la Commission.

Règlement sur les normes du travail (chapitre N-1.1, a. 88, 89 et 91; après refonte chapitre N-1.1, r. 3)

Travail des enfants (Art. 35.0.3 à 35.2)

Article 35.0.3

L'interdiction pour un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans prévue à l'article 84.3 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'applique pas aux salariés suivants :

1. **l'enfant qui travaille à titre de créateur ou d'interprète dans un domaine de production artistique visé au premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (chapitre S-32.1);**
2. **le livreur de journaux ou d'autres publications;**
3. **le gardien d'enfants;**
4. **l'enfant qui effectue de l'aide aux devoirs ou du tutorat;**
5. **l'enfant qui travaille dans une entreprise familiale qui compte moins de 10 salariés s'il est l'enfant de l'employeur ou, lorsque ce dernier est une personne morale ou une société, l'enfant d'un administrateur de cette personne morale ou d'un associé de cette société, ou s'il est l'enfant du conjoint de l'une de ces personnes;**
6. **l'enfant qui travaille dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel qu'une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;**
7. **l'enfant qui travaille dans un organisme sportif à but non lucratif ou pour une municipalité, une communauté métropolitaine ou une régie intermunicipale, dans le cadre d'activités sportives, pour assister une autre personne ou en soutien, notamment à titre d'aide-moniteur, d'assistant entraineur ou de marqueur;**
    1. **7.1 l'enfant qui travaille pour une municipalité, une communauté métropolitaine ou une régie intermunicipale, dans le cadre des activités de loisir qu'elle organise, tel un camp de jour ou un camp de vacances;**
8. **l'enfant qui travaille dans une entreprise agricole qui compte moins de 10 salariés, lorsqu'il exécute des travaux manuels légers pour récolter des fruits ou des légumes, prendre soin des animaux ou préparer ou entretenir le sol.**

Les salariés visés aux paragraphes 5° à 8° du premier alinéa doivent en tout temps travailler sous la supervision d'une personne de 18 ans ou plus.

Les salariés visés au paragraphe 8° du premier alinéa doivent avoir 12 ans ou plus.

2023, c. 11, a. 12.

Interprétation

Organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel qu'une colonie de vacances ou un organisme de loisirs

Pour qu'un organisme puisse bénéficier de l'exception prévue au 6^{e} paragraphe de l'article 35.0.3 du Règlement sur les normes du travail, toutes les conditions suivantes doivent être remplies :

- **Être un organisme à but non lucratif (OBNL) dument constitué conformément à la législation applicable; ET**
- **Être à vocation sociale ou communautaire; ET**
- **Être de même nature qu'une colonie de vacances ou un organisme de loisirs.**

Par exemple, les OBNL dont les objets seraient les suivants ne pourraient être considérés de même nature qu'une colonie de vacances ou un organisme de loisirs et ne pourraient donc pas embaucher un jeune de moins de 14 ans :

- **Aider les personnes souffrant de dépendance;**
- **Faire la promotion du développement culturel, économique et social d'une région;**
- **Assurer le bien-être des personnes atteintes de certaines maladies;**
- **Défendre et promouvoir les intérêts des personnes handicapées physiquement ou mentalement;**
- **Organiser un festival culturel;**
- **Héberger et prendre soin des personnes âgées;**
- **Exploiter une friperie communautaire;**
- **Organiser un rassemblement de citoyens;**
- **Voir à la défense des intérêts d'un groupe d'employeurs;**
- **Assurer la défense des droits des étudiants;**
- **Promouvoir la défense de l'environnement;**
- **Fournir un service d'intégration ou d'aide à l'emploi.**

Organisme sportif à but non lucratif (Article 35.0.3 (7) du Règlement sur les normes du travail)

Assister ou soutenir une autre personne

Cette condition implique que le jeune ne doit pas être la principale personne responsable sur son lieu de travail ou lors du déroulement de l'activité sportive. Par exemple, un jeune de moins de 14 ans ne serait pas autorisé à occuper un poste d'arbitre en chef ou d'entraîneur-chef, puisque son travail doit se limiter à assister ou soutenir une autre personne.

Conformément à ce qui est prévu au Règlement, les tâches qui pourront être confiées au jeune devront être assimilables à celles qui sont normalement dévolues à un aide-moniteur, un assistant-entraîneur ou à un marqueur. Par exemple, opérer un lance-balle, effectuer une mise au jeu à titre de juge de lignes, mettre en place ou retirer de l'équipement sur un terrain, etc.

Travailler sous la supervision d'un adulte

Selon les circonstances, la personne qui se fait assister par le jeune peut aussi être son superviseur. Par exemple, dans un contexte sportif, un officiel adulte pourrait être considéré comme le superviseur d'un jeune de moins de 14 ans qui agit comme marqueur lors d'une partie.

Il importe par ailleurs de noter que tout adulte qui assure la supervision d'un jeune doit nécessairement avoir été préalablement informé de son rôle de superviseur, détenir les connaissances nécessaires et être disponible pour intervenir au besoin. Par exemple, dans une installation sportive, il ne serait pas acceptable pour un employeur de confier implicitement le rôle de « superviseurs » à des adultes qui assistent à un match en tant que simples spectateurs.

Règles d'application

Au paragraphe 8 du premier alinéa, on entend par « travaux manuels légers **», des tâches :**

- **dont la fréquence et la durée sont adaptées à la capacité physique de l'enfant en fonction de sa taille, de sa force et de son endurance;**
- **pour lesquelles le matériel requis peut être contrôlé parfaitement par l'enfant en tout temps;**
- **dont les consignes et les méthodes de travail sécuritaires sont simples et faciles à retenir;**
- **adaptées au niveau de maturité des enfants à l'œuvre;**
- **réalisées au sol, dans un environnement sécuritaire;**
- **sans circulation de véhicules à proximité;**
- **sans exposition à des produits dangereux (ex. : gaz de lisier, d'ensilage, monoxyde de carbone, pesticides, carburants).**

De façon générale, l'employeur ne devrait pas confier aux enfants de 12-13 ans des tâches nécessitant l'utilisation d'équipements motorisés, de prendre place sur une machinerie agricole, des efforts physiques importants ou encore d'être exposés à un ou à plusieurs animaux pouvant avoir un comportement agressif ou imprévisible, notamment, un taureau, une vache et son veau, un troupeau de vaches, un verrat, une truie et ses porcelets, un bélier, etc.

Exemples de travaux manuels légers :

- **Désherber manuellement en utilisant une binette ou un sarcloir adapté à la taille de l'enfant.**
- **Cueillir manuellement, au sol des petits fruits ou légumes comme des fraises, des framboises, des bleuets, des haricots, etc. (sans assistance de récolteuse mécanique).**
- **Nourrir les jeunes mammifères (ex. veaux, agneaux, porcelets) ou les volailles.**

Salariés visés aux paragraphes 5° à 8° du premier alinéa, qui doivent en tout temps travailler sous la supervision d'une personne de 18 ans ou plus

Bien que les cas de figure puissent être nombreux, la règle générale consiste à éviter que le jeune soit laissé à lui-même lors de l'exécution de ses tâches. Il est entendu que le niveau de supervision pourra varier selon le niveau de risque et le degré de nouveauté de la tâche, mais un adulte devrait toujours être disponible pour, au besoin, intervenir rapidement. Ainsi, en ce qui concerne l'intensité de supervision recommandée, le barème général suivant peut servir de cadre de référence :

- **Supervision constante pour toute nouvelle tâche**
  L'enfant ou l'adolescent est toujours accompagné et demeure à portée de vue et de voix dans un environnement où il n'y a pas d'obstacle visuel ou de niveau sonore nuisant à la conversation.

- **Supervision intermittente, lorsque la tâche n'est pas nouvelle, mais requiert encore de l'apprentissage**
  Le superviseur n'est pas hors de portée de vue et de voix plus de 15 minutes d'affilée
- **Supervision périodique, lorsque la tâche est bien maitrisée :**
  Le superviseur observe le jeune au moins toutes les 15 à 30 minutes.

Par exemple, dans le cadre d'un travail au sein d'un organisme sportif à but non lucratif (paragraphe 7), il pourrait donc être possible, pour un superviseur adulte, de se déplacer entre les différents plateaux sportifs d'un même site, dans la mesure où ces principes sont respectés.

Article 35.1

L'interdiction à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 h, un jour donné, et 6 h le lendemain, n'est pas applicable dans le cas d'un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans un domaine de production artistique visé au premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (chapitre S-32.1).

Interprétation

Voir l'article 84.6 LNT.

Article 35.2

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

1. **un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans un domaine de production artistique visé au premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène (chapitre S-32.1);**
2. **un travail effectué pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, tels une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant impliquent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école ce lendemain.**

D. 815-2000, a. 1; 2023, c. 11, a. 15.

Interprétation

Voir l'article 84.7 LNT.

Article 84.4

Heures de classe

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.

Interprétation

L'obligation de fréquentation scolaire est établie à l'article 14 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. c. I-13.3) :

« 14. Tout enfant qui est résident du Québec doit fréquenter une école à compter du premier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire suivant celle où il a atteint l'âge de six ans jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge de 16 ans ou au terme de laquelle il obtient un diplôme décerné par le ministre, selon la première éventualité. »

Règles d'application

Afin qu'un horaire de travail pour un enfant assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire respecte la Loi, deux conditions doivent être respectées :

1. **Le total des heures travaillées du lundi au vendredi ne doit pas excéder 10 heures ;**
2. **Le total des heures travaillées pour la semaine de travail ne doit excéder 17 heures.**

L'exception applicable pour toute période de plus de 7 jours consécutifs au cours de laquelle aucun service éducatif n'est offert à l'enfant couvre notamment la période des vacances estivales, la période du temps des fêtes ainsi que la semaine de relâche.

Exemples de calcul

Exemple	Dim	Lun	Mar	Merc	Jeu	Vend	Sam	TOTAL
1	-	-	-	4	-	7	-	11
2	8	-	-	-	-	-	8	16
3	-	-	5	-	5	-	7	17

Exemple 1 : L'horaire ne respecte pas la Loi puisque le total des heures du lundi au vendredi excède le nombre de 10 heures, même si le total des heures de la semaine n'excède pas 17 heures.

Exemples 2 et 3 : L'horaire respecte la Loi puisque le total des heures de la semaine n'excède pas 17 heures et le total des heures du lundi au vendredi n'excède pas 10 heures.

Article 84.5

Heures de travail

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.

Interprétation

L'employeur qui emploie un enfant obligé de fréquenter l'école doit aménager les horaires de travail afin de permettre à l'enfant de se rendre à l'école et d'y être durant les heures de classe.

Article 84.6

Exception

Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire ou dans le cas de la livraison de journaux ou dans tout autre cas déterminé par règlement du gouvernement. 1999, c. 52, a. 11.

Interprétation

L'article 35.1 du Règlement sur les normes du travail se lit donc ainsi :

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

Article 84.7

Exception

Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant doit faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujetti à l'obligation de fréquentation scolaire ou dans les cas, circonstances, périodes ou conditions déterminés par règlement du gouvernement. 1999, c. 52, a. 11.

Interprétation

L'article 35.2 du Règlement sur les normes du travail se lit ainsi :

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

1. **un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines de production artistique suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires ;**
2. **un travail effectué pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant impliquent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école ce lendemain. »**

Section VII - Diverses autres normes du travail (Art. 85 à 87)

Article 85

Vêtements

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

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts, le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des

pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4 et la somme d'argent exigée de ce salarié ne peut avoir pour effet qu'il reçoive moins que le salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.

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

Interprétation

Le 1er mai 2003, le mot « uniforme » est remplacé par l'expression « vêtement particulier », qui est beaucoup plus large. Le vêtement particulier est celui dont le port est exigé par l'employeur.

L'employeur qui exige le port d'un vêtement particulier doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. Il ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ce vêtement qui ferait en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

La loi protège le droit au salaire minimum (art. 40 LNT). Ainsi, un salarié doit recevoir au moins le salaire minimum, déduction faite des dépenses relatives à son vêtement.

L'employeur ne peut exiger qu'un salarié paie pour un vêtement particulier qui l'identifie à l'établissement de l'employeur ni qu'il achète un vêtement ou un accessoire vendu par l'employeur, et ce, sans égard au salaire reçu par le salarié. À titre d'exemple, une boutique de vêtements ne peut exiger que ses salariés paient pour le port des vêtements et accessoires dont elle fait commerce.

Salarié au pourboire

Pour l'application de cet article, le salarié au pourboire doit recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum général (voir l'interprétation de l'article 40 LNT).

Pour calculer si le salarié au pourboire reçoit le salaire minimum général, il faut additionner son salaire et ses pourboires attribués ou déclarés.

Par ailleurs, l'employeur qui effectue une retenue sur la paie du salarié pour le coût du vêtement devra préalablement faire signer une autorisation écrite précise au salarié à cet effet. La raison retenue, soit le remboursement du vêtement ainsi que son coût, devra être mentionnée dans cet écrit, en conformité avec l'article 49 LNT.

Jurisprudence

Aux Petits Délices G.T. inc. c. Leclerc, D.T.E. 99T-133 (T.T.) ; Gagné c. Bo-Regard enr., D.T.E. 97T-1059 (C.T.)

L’employeur ne peut exiger d’un salarié, rémunéré au salaire minimum, qu’il paie pour un chemisier dont le port est obligatoire pour le travail.

Article 85.1

Matériel obligatoire

Lorsqu’un employeur rend obligatoire l’utilisation de matériel, d’équipement, de matières premières ou de marchandises pour l’exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

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

Frais

Un employeur ne peut exiger d’un salarié une somme d’argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l’entreprise.

2002, c. 80, a. 51

Interprétation

Le salarié est payé au salaire minimum

L’employeur doit fournir gratuitement le matériel, l’équipement, les matières premières ou les marchandises que le salarié est obligé d’utiliser pour l’exécution de son contrat de travail.

Le salarié est payé plus que le salaire minimum

L’employeur peut exiger une somme d’argent pour l’achat du matériel, de l’équipement, des matières premières ou des marchandises que le salarié est obligé d’utiliser pour l’exécution de son contrat de travail, mais ce dernier doit tout de même recevoir au moins le salaire minimum après avoir acquitté ces frais.

Par contre, il est important de souligner que l’employeur n’a pas à rembourser le salarié lorsque ce dernier possède déjà l’équipement nécessaire à l’exécution du travail lors de l’embauche. Par exemple, si un salarié doit utiliser son coffre d’outils pour le travail, l’employeur devra lui rembourser les frais d’usage et d’entretien subséquents si ces dépenses ont pour effet que le salarié reçoit moins que le salaire minimum.

Si l’employeur effectue une retenue sur la paie pour prélever les coûts du matériel ou de l’équipement, il devra faire signer une autorisation écrite au salarié (voir l’interprétation des articles 49 et 85 LNT).

Frais liés aux opérations et charges sociales

Il est interdit d'exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations (c'est-à-dire des frais liés à l'exploitation) et aux charges sociales de l'entreprise de l'employeur, quel que soit le salaire.

Les frais d'exploitation peuvent se définir comme les coûts inhérents au bon fonctionnement et à la bonne marche de l'entreprise. Par exemple, les frais liés à l'utilisation d'une carte de débit ou de crédit sont considérés comme des frais d'exploitation et ne peuvent donc être exigés du salarié.

Les charges sociales sont celles qui sont à la charge exclusive de l'employeur. Elles sont constituées entre autres des sommes remises au gouvernement. Des cotisations comme celles versées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ainsi qu'à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNT) sont assimilées à des charges sociales.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Créances garanties du Canada ltée, [2006] R.J.D.T. 1063 (C.Q.). Décision confirmée par la Cour d'appel [2008] R.J.D.T. 1021 (C.A.)

Il est illégal d'effectuer une retenue de 50 $ par paie afin de rembourser à l'employeur le coût des permis de travail obligatoires dans plusieurs provinces et territoires. Selon le tribunal, ces montants prélevés constituent des frais nécessaires à l'exploitation de l'entreprise et sont interdits en vertu de l'article 85.1 LNT.

« Le terme «frais d'opération» équivaut à celui de «dépense d'exploitation» en comptabilité générale. Ces derniers signifient :

«Dépense qu'il convient de passer immédiatement en charges plutôt que de la capitaliser, étant donné que l'entité n'en retirera des avantages que pendant l'exercice en cours». »

Syndicat unifié du Littoral-Sud FSSS-CSN c. Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec (CSSS de Bécancour-Nicolet-Yamaska) (grief collectif), 2017 QCTA 1000

Le syndicat soutient qu'en exigeant de ses salariés qu'ils soient détenteurs d'un permis de gardiennage, l'employeur est tenu d'assumer les coûts liés à son obtention en vertu du troisième alinéa de l'article 85.1 LNT. Cet argument n'est pas retenu, car rien n'empêche un salarié d'offrir ses services pour un emploi où le permis d'agent est exigé puisque ce permis lui appartient en propre. Rien n'interdit non plus aux salariés concernés, particulièrement ceux à temps partiel régulier, d'offrir leurs services à un autre établissement du réseau de la santé, voire à une entreprise privée de sécurité. Le fait que cette opportunité puisse ne pas aisément se réaliser pour une question d'horaires ou des contraintes

géographiques ne peut à lui seul faire en sorte que le permis ne profite qu'à l'employeur, et conséquemment créer pour lui une obligation d'en assumer les coûts d'obtention. Soulignons que l'exigence d'un permis de gardiennage ne relève pas de la volonté de ce dernier, mais bien des prescriptions de la loi.

Article 85.2

Frais de déplacement ou de formation obligatoires

Un employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

2002, c. 80, a. 51.

Interprétation

L'employeur qui demande à un salarié d'effectuer un déplacement ou de suivre une formation doit lui rembourser les frais raisonnablement engagés, par exemple les frais de transport, de coucher ou de repas. Si l'employeur fait payer au salarié le coût d'une formation ainsi que les frais qui en découlent, il doit rembourser ces frais au salarié.

Les frais raisonnables sont ceux qui sont habituels et acceptables, par opposition à ceux qui sont exagérés et extravagants. C'est à l'employeur qu'il revient d'établir le cadre raisonnable dans lequel le déplacement ou la formation doivent s'effectuer. Si l'employeur adopte des directives ou une politique à cet effet, celles-ci devront être raisonnables et serviront de guide aux fins de l'application du présent article.

En ce qui concerne le salaire exigible durant ces périodes, voir l'interprétation de l'article 57 LNT.

Jurisprudence

Afin d'obtenir la reconnaissance du poste de technicien ambulancier et du maintien des compétences, les salariés se doivent de suivre une formation exigée par les agences de la santé et des services sociaux en vertu de la Loi sur les services pré- hospitaliers d'urgence. En l'espèce, une réclamation pour le déplacement est exclue de l'application de l'article 57 et 85.2 LNT puisque cette formation découle d'une exigence professionnelle et légale non exigée par l'employeur.

Syndicat du secteur préhospitalier des Laurentides et de Lanaudière - CSN c. Ambulances Gilles Thibault inc., D.T.E. 2012T-440 (T.A.)

Au même effet : 9184-0611 Québec inc. F.A.S. École de conduite Baie-Comeau c. Laprise, C.Q., Baie-Comeau, no 655-32-000573-109, 5 juillet 2011, 2011 QCCQ 8184, j. Boisjoli

Article 86 (Abrogé)

(*Abrogé*).

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

Article 86.1

Statut de salarié

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

Plainte à la Commission

Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes, 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.

Refus de la Commission

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

Commission des relations du travail

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

Décision

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.

Interprétation

> **Il est interdit à un employeur de modifier le statut d'un salarié en celui d'entrepreneur non salarié (travailleur autonome) lorsque les changements qu'il apporte au mode d'exploitation de son entreprise ne modifient pas réellement ce statut. Voir l'interprétation de l'article 1 LNT quant aux critères sur la notion de salarié.**

Recours

Le salarié qui considère que les changements n'ont pas pour conséquence de changer son statut de salarié peut adresser une plainte écrite à la Commission. La plainte n'est soumise à aucun délai, mais elle devrait être faite dans un délai raisonnable après que l'employeur a modifié son statut. La Commission fera alors enquête et, si elle accepte d'y donner suite, elle transmet la plainte au Tribunal administratif du travail.

Un salarié qui subit un refus de la Commission peut se prévaloir du droit de révision prévu à l'article 107.1 LNT. Lorsque la Commission décide de ne pas donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours suivants, lui demander de transmettre sa plainte au Tribunal administratif du travail.

Dans tous les cas, le Tribunal administratif du travail a 60 jours à compter du dépôt de la plainte à ses bureaux pour rendre sa décision.

Article 87

Document

L'employeur doit remettre au salarié 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 au salarié, afficher ou diffuser tout document relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit. 1979, c. 45, a. 87; 1990, c. 73, a. 38; 2002, c. 80, a. 54.

Interprétation

L'employeur a l'obligation de remettre au salarié tout document d'information concernant les normes du travail fourni par la Commission.

Cette dernière peut également, lorsqu'elle considère que les circonstances le justifient, obliger un employeur à afficher ou diffuser des documents relatifs aux normes du travail. La Commission pourra dès lors intervenir pour indiquer à l'employeur comment il doit diffuser les documents qu'elle lui transmet.

Les pouvoirs de la Commission à cet effet sont explicités aux paragraphes 13° à 15° de l'article 39 LNT.

Section VII.1 - Disparités de traitement (Art. 87.1 à 87.3)

Article 87.1

Interdiction

Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du

présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

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 salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

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

Interprétation

La convention et le décret mentionnés sont définis aux paragraphes 4° et 5° de l'article 1 LNT.

Le salarié dont il est question dans cette disposition est celui qui est « visé par une norme du travail ». Il en découle que le salarié exclu du champ d'application de la loi ou non visé par une norme du travail à laquelle renvoie l'article 87.1 LNT est également exclu de l'application de cet article relativement à la matière visée par la norme considérée.

La matière visée aux 2e et 3e alinéas de l'art. 87.1 LNT est celle sur laquelle porte une norme prévue aux sections I à V.I, VI et VII du chapitre IV, soit :

- le salaire ;
- la durée du travail ;
- les jours fériés, chômés et payés ;
- les congés annuels payés ;
- les repos ;
- 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 ;
- les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales ;
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail ;
- diverses autres normes (ex. : l'uniforme).

Il en est de même pour une norme du travail qui porte sur cette matière et qui est fixée par un règlement pris en application de la Loi sur les normes du travail.

À titre illustratif, les normes relatives à la retraite (sect. VI.1) sont exclues de l'application de l'article 87.1 LNT.

La protection prévue porte sur les matières visées par la Loi sur les normes du travail. Par conséquent, des conditions de travail différentes qui touchent une matière non prévue par la loi ne sauraient être considérées comme des disparités de traitement interdites.

Rappelons que la condition de travail dont il est question aux 2e et 3e alinéas de l'art. 87.1 LNT est celle qui porte exclusivement sur une matière visée par les types de normes mentionnés ci-dessus. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'une matière visée, la condition de travail dont se plaindrait le salarié devrait être comparée non pas à ce que prévoit la loi, mais à la condition de travail plus avantageuse dont bénéficierait un autre salarié effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

Par exemple, un salarié a droit en vertu de la Loi sur les normes du travail à une indemnité de congé annuel équivalant à 4 % de son salaire brut annuel. Dans les faits, selon les conditions de travail applicables aux salariés embauchés dans le même établissement et effectuant les mêmes tâches, les salariés embauchés avant une date X reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 8 %, alors que pour ceux embauchés après cette date X, l'indemnité est égale à 6 %. Le salarié ci-dessus fait partie du second groupe et devrait recevoir une indemnité égale à 6 %. Il pourrait donc déposer une plainte en vertu de l'article 87.1 LNT afin de réclamer la différence de 2 %, alléguant qu'on lui accorde une condition de travail moins avantageuse que celle accordée aux autres salariés, et ce, uniquement en raison de sa date d'embauche.

Ce principe découlant de l'article 87.1 LNT ne s'applique qu'en matière de disparités de traitement interdites et la réclamation qui en résulte s'appuie non pas sur les dispositions de l'article 99 de la loi, mais bien sur celles des articles 87.1 et suivants de la section VII.I.

Depuis le 12 juin 2018, les régimes de retraite ainsi que les autres avantages sociaux du salarié sont désormais compris dans la protection offerte par l'article 87.1 LNT. Relativement aux matières susmentionnées, il est interdit de faire une distinction fondée uniquement sur la date d'embauche qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement. Toutefois, par l'application de l'article 53 de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, c. 21), l'interdiction ne s'applique pas pour les distinctions liées aux régimes de retraite et aux autres avantages sociaux qui existaient le 11 juin 2018.

C'est avec les autres « salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement » que la comparaison doit être effectuée. L'établissement est le lieu physique où le travail est accompli.

Les disparités de traitement auxquelles renvoie cette disposition sont interdites lorsqu'elles reposent uniquement sur la date d'embauche.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Ville de Sherbrooke, [2011] R.J.D.T. 26 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2011-09-08 (C.S. Can.), 34218

Une lettre d'entente incluse dans la convention collective prévoyait que les pompiers ayant une certaine ancienneté voyaient leur salaire haussé de 3 % afin de compenser la réduction des nombreuses heures supplémentaires qu'ils

avaient l'habitude de faire. La Ville a décidé d'embaucher du personnel temporaire pour combler ses heures de travail en surplus. Toutefois, cette rémunération par prime n'était pas accessible pour les nouveaux pompiers embauchés.

Le juge en arrive à la conclusion que cette situation contrevient à l'article 87.1 LNT et crée une disparité de traitement.

Voir l'application de cette décision dans :

Syndicat des pompiers du Québec, section locale Sherbrooke (SPQ-FTQ) c. Sherbrooke (Ville de), D.T.E. 2013T-515 (T.A.)

Commission des normes du travail c. Progistix-Solutions inc., [2008] R.J.D.T. 727 (C.Q.). Appel rejeté, [2009] R.J.D.T. 1103 (C.A.)

La convention collective entrée en vigueur en 2002 comprend trois catégories d'échelles salariales au lieu de quatre. L'employeur, afin de réduire ses coûts de main-d'oeuvre, a aboli une catégorie qui a eu pour résultat que les travailleurs de la catégorie PAM IV ont été renommés dans la catégorie PAM II, ceux de PAM II se sont donc trouvés dans la catégorie PAM II tandis que ces derniers ont gardé le même statut.

Il est établi que certains travailleurs de la catégorie PAM II, ceux qui faisaient déjà partie de ce groupe, font le même travail que leurs collègues arrivés du groupe PAM II mais reçoivent un salaire inférieur. La disparité qui existe dans cette catégorie est uniquement en fonction de la date d'embauche.

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 c. Emballage St-Jean ltée, D.T.E. 2004T-449 (T.A.)

L'obligation d'être disponible au-delà d'un horaire normal de travail, applicable uniquement aux salariés embauchés après une date déterminée, renvoie directement à la notion de durée du travail et constitue une disparité de traitement au sens de l'article 87.1 LNT.

Syndicat national de l'industrie de la chaux de Lime Ridge (CSD) c. Graymont (Québec) inc. (usine de Marbleton), [2003] R.J.D.T. 910 (T.A.)

Une prime de fidélité payable une fois par année à certains salariés désignés, bien qu'ayant une valeur pécuniaire, ne constitue pas une matière visée au sens de l'article 87.1 LNT.

La Compagnie de la Baie d'Hudson c. l'Union des salariés du transport local et industries diverses, section locale 931 (I.B.T), [2004] R.J.D.T. 767 (T.A.)

Un escompte à l'achat de certains produits vendus par l'employeur, fixé selon l'ancienneté des salariés, ne constitue pas une matière visée à l'article 87.1 LNT, n'y étant pas spécifiquement mentionné dans la loi.

Québec (Ministre de la Sécurité publique) c. Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec, D.T.E. 2003T-781 (T.A.)

La convention collective prévoit que le taux de salaire n'est plus fixé en fonction du crédit d'expérience pour les salariés embauchés après une certaine date. Bien que la date d'embauche soit un élément déterminant dans la décision de l'employeur de ne pas reconnaître le crédit d'expérience, il n'y a pas eu violation de l'article 87.1 LNT, car la convention collective vise l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre et non seulement le recrutement. Elle ne constitue donc pas une condition de travail moins avantageuse uniquement en fonction de la date d'embauche.

Article 87.2

Condition non dérogatoire

Une condition de travail fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas dérogatoire à l'article 87.1. 1999, c. 85, a. 2.

Interprétation

Cette disposition présente un caractère interprétatif.

En effet, l'article 87.1 LNT interdit la disparité fondée uniquement sur la date d'embauche. L'utilisation du terme « uniquement » implique nécessairement que d'autres motifs pourraient être invoqués par l'employeur, dont ceux de l'ancienneté et de la durée de travail précisés à l'article 87.2 LNT. Il en est de même pour des motifs tels que : les compétences, l'expérience, le rendement, l'évaluation au mérite ou la quantité de production.

Bien que l'ancienneté ou la durée du service se cumulent généralement à partir de la date d'embauche, il faut noter qu'elles peuvent progresser différemment entre des salariés embauchés à une même date lorsqu'elles se basent sur un total d'heures effectuées, la période d'occupation d'un poste, la période d'emploi dans un secteur donné de l'entreprise ou dans un même établissement de l'employeur. C'est pourquoi une disparité de traitement qui serait fondée sur l'ancienneté ou sur la durée du service n'est pas interdite.

Il en serait toutefois autrement si l'on voulait, par rapport à une même ancienneté ou à une même durée de service, prévoir des conditions de travail moins avantageuses pour des salariés embauchés après une certaine date.

Article 87.3

Fusion ou réorganisation d'une entreprise

Pour l'application de l'article 87.1, ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une

personne handicapée, ni celles qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.

Prise en considération

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

1. **ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement;**
2. **l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.**

Interprétation

Le premier alinéa prévoit que l'on ne doit pas tenir compte, lors de l'application de l'article 87.1 :

- des conditions de travail, temporaires ou permanentes, accordées à un salarié handicapé en raison d'un accommodement spécifique ou particulier. Ces conditions ne peuvent servir de base de comparaison ;
- des conditions de travail qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion ou d'une réorganisation interne. Ces conditions de travail temporaires ne peuvent servir de base de comparaison.

Le deuxième cas ci-dessus est celui du salarié qui, à la suite de son reclassement, de sa rétrogradation, d'une fusion ou d'une réorganisation interne, voit ses conditions de travail devenir plus avantageuses que celles attachées au poste résultant de ce reclassement, de cette rétrogradation ou que celles accordées à d'autres salariés à la suite de la fusion ou de la réorganisation interne. Cependant, les conditions de travail de ce salarié doivent revêtir un caractère temporaire et non permanent. Ces conditions de travail doivent donc être uniformisées dans un délai raisonnable.

Par ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 87.3 LNT prévoit que le salaire et les règles qui s'y rattachent, qui sont appliqués temporairement à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration, soit à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale modifiée ou à toute nouvelle échelle salariale, ne peuvent servir de comparaison lors de l'application de l'article 87.1 LNT. Ces écarts de salaire qui existent temporairement ne seront donc pas pris en compte pourvu que les deux conditions prévues soient respectées:

- le nouveau taux de salaire ou la nouvelle échelle salariale doivent être établis pour s'appliquer à tous les salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le

même établissement sauf pour la situation mentionnée au premier alinéa de l'article 87.3 LNT ;

- l'écart entre le salaire du salarié temporairement hors échelle (ou « étoilé ») et le nouveau taux ou la nouvelle échelle salariale doit se résorber progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

Dans le cadre de cette intégration, le salarié peut recevoir temporairement une rémunération hors échelle, le temps que dans un délai raisonnable, l'écart salarial soit résorbé.

Une illustration de ce qui précède serait le cas où, dans une entreprise, il existe deux échelles salariales : la première se situant entre 20 000 $ et 50 000 $ pour les salariés en poste depuis le 1er janvier 2005 et la deuxième se situant entre 15 000 $ et 40 000 $ pour les salariés en poste depuis le 1er janvier 2006. Pour se conformer à la loi, l'employeur établit une seule échelle salariale, s'appliquant à ses salariés qui effectuent les mêmes tâches dans son établissement et se situant entre 15 000 $ et 45 000 $. Pour éviter que les salariés dont le salaire est supérieur à 45 000 $ soient désavantagés en raison de leur intégration dans la nouvelle échelle, l'employeur pourrait, de façon temporaire, décider de leur accorder des conditions salariales particulières, jusqu'à ce que la nouvelle échelle rejoigne les conditions salariales de ces salariés.

L'employeur doit donc agir de telle sorte que l'écart salarial se résorbe progressivement. Les augmentations salariales que pourrait recevoir le salarié hors échelle, le cas échéant, ne devraient donc pas être les mêmes que celles que recevraient les autres salariés inclus dans l'échelle qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, puisque l'écart ne pourrait jamais se résorber.

Cette résorption doit, de plus, se réaliser à l'intérieur d'un délai raisonnable qui pourra varier d'un cas à l'autre. Le caractère raisonnable du délai s'apprécie en fonction de l'ensemble des éléments susceptibles d'affecter la résorption et des moyens mis en œuvre pour y arriver. Le nombre de salariés, l'ampleur de l'écart à combler, la durée pendant laquelle les conditions de travail sont en vigueur, la capacité économique de l'employeur sont autant de facteurs à analyser afin de déterminer si le délai est raisonnable. 1999, c. 85, a. 2.

Section VIII - Les règlements (Art. 88 à 92)

Article 88

Règlementation

Le gouvernement peut faire des règlements pour exempter de l'application totale ou partielle de la section I du chapitre IV, pour le temps et aux conditions qu'il détermine, une ou plusieurs catégories de salariés qu'il désigne, notamment les cadres, les salariés à commission, les salariés des exploitations forestières, des scieries et des travaux publics, les gardiens, les salariés au pourboire, les salariés visés dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1, les étudiants employés dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de

loisirs et les stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi.

Normes différentes

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

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

Interprétation

Cette disposition établit le pouvoir de réglementation du gouvernement quant à l'exemption de l'application totale ou partielle des dispositions de la loi portant sur le salaire de certaines catégories de travailleurs, ainsi que la fixation de normes différentes de celles prévues par la loi.

Les dispositions relatives au salaire s'appliquent à ces salariés tant qu'ils n'en sont pas exclus par règlement ou que des normes différentes ne pas sont pas établies.

Voir la partie II « Les règlements adoptés en vertu de la Loi sur les normes du travail ».

Article 89

Règlementation

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

1. **le salaire minimum qui peut être établi au temps ou au rendement ou sur une autre base;**
2. **le bulletin de paie;**
3. **le montant maximum qui peut être exigé 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 visés 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;

6.1.2 une période d'absence plus longue pour l'un des motifs prévus aux paragraphes 4° ou 5° du premier alinéa de l'article 81.17.1;

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. 58; 2025, c. 28, a. 41.

Interprétation

Cette disposition établit le pouvoir de réglementation du gouvernement relatif à certaines normes prévues par la loi, et ce, compte tenu des modifications qui y sont apportées.

Depuis le 1er mai 2003, les domestiques ne sont plus des salariés visés par le paragraphe 4° de cet article ; la semaine normale de travail fixée à l'article 52 LNT leur est applicable.

Article 89.1

Interdiction non applicable

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.

Obligation non applicable

Il peut aussi, de la même manière, déterminer les cas, circonstances, périodes ou conditions où l'obligation prévue à l'article 84.7 n'est pas applicable. 1997, c. 72, a. 6; 1999, c. 52, a. 12; 2023, c. 11, a. 4.

Article 90

Règlementation

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.

Interprétation

> Le gouvernement a le pouvoir d'assujettir ou d'exclure de l'application de la loi par voie réglementaire certaines catégories d'employeurs et de salariés (voir la partie II « Les règlements adoptés en vertu de la Loi sur les normes du travail »).

Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1 a. 90 ; après refonte : chapitre N-1.1, r. 2)

Article 1

Les établissements au sens du paragraphe a du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) sont soustraits de l'application totale de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) et de ses règlements à l'égard des bénéficiaires au sens du paragraphe p du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris qui y travaillent en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale.

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

Interprétation

> Cette disposition vise les bénéficiaires au sens du paragraphe p du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris à la condition qu'ils travaillent en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale. Le bénéficiaire est ainsi défini :
>
> « p) "bénéficiaire" : toute personne à qui sont fournis des services de santé ou des services sociaux par un établissement ou une famille d'accueil ;».

Les expressions « établissement » et « famille d'accueil » sont définies aux paragraphes a et o de l'article 1 de la même loi :

« a) "établissement" : un centre local de services communautaires, un centre hospitalier, un centre de services sociaux ou un centre d'accueil ;»

« o) "famille d'accueil" : une famille qui prend charge d'un ou plusieurs adultes ou enfants, d'un nombre maximum de neuf, qui lui sont confiés par l'entremise d'un centre de services sociaux ou une famille qui a fait l'objet d'une évaluation par un centre de services sociaux, après s'être vu confier, en application de la Loi sur la protection de la jeunesse (chapitre P-34.1), un enfant nommément désigné pour une durée déterminée, laquelle peut alors être désignée « famille d'accueil de proximité » ou « famille d'accueil offrant des soins coutumiers ». » (Loi modifiant la Loi sur la protection de la jeunesse et d'autres dispositions; 2017, c. 18, a. 99, en vigueur depuis le 2019-01-28); ».

Mentionnons que le règlement soustrait de l'application de la loi les établissements au sens du paragraphe a de l'article 1 à l'égard des bénéficiaires mentionnés ci-dessus et non pas les bénéficiaires eux-mêmes, quel que soit l'endroit où ils travaillent.

Ainsi, « les établissements » sont exclus de l'application de la loi à l'égard de tout bénéficiaire au sens de la définition donnée ci-dessus.

Article 90.1

Catégories de salariés ou d'employeurs

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

Règlementation rétroactive

Un règlement adopté en vertu du premier alinéa peut l'être pour avoir effet à une date d'au plus six mois antérieure à celle de son adoption. 1982, c. 12, a. 3.

Interprétation

Le gouvernement peut, par règlement, soustraire certaines catégories de salariés ou d'employeurs de l'application des dispositions relatives à la retraite (sect. VI.1 et art. 122.1 LNT).

Article 91

Normes différentes

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

Résidence chez l'employeur

Elles peuvent aussi varier suivant que le salarié réside ou non chez son employeur.

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

Article 92 (Abrogé)

(Abrogé).

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

Section VIII.1 - Normes du travail dans l'industrie du vêtement (Art. 92.1 à 92.4)

Article 92.1 - Responsabilités

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

- **le salaire minimum qui peut être établi au temps, au rendement ou sur une autre base;**
- **la semaine normale de travail;**
- **les jours fériés, chômés et payés et l'indemnité afférente à ces jours, qui peut être établie au rendement ou sur une autre base;**
- **la durée du congé annuel du salarié, établie en fonction de son service continu chez le même employeur, le fractionnement d'un tel congé et l'indemnité qui est afférente au congé;**
- **la durée de la période de repas, avec ou sans salaire;**
- **le nombre de jours d'absence du salarié, avec ou sans salaire, en raison des évènements 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.

Interprétation

L'article 92.1 LNT permet au gouvernement de fixer par règlement, dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, les normes du travail qui s'appliquent aux employeurs et aux salariés de ces secteurs et qui portent sur différentes normes du travail.

Voir le Règlement sur des normes particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement.

Règlement sur les normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (chapitre N-1.1, a. 92.1; chapitre N-1.1, r. 4)

Dispositions générales (Art. 1-2)

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3 (Abrogé)

Semaine normale de travail (Art. 4)

Article 4

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

Jours fériés, chômés et payés (Art. 5)

Article 5

Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1. **le 1er janvier ;**
2. **le 2 janvier ;**
3. **le Vendredi saint ;**
4. **le lundi de Pâques ;**
5. **le lundi qui précède le 25 mai ;**
6. **le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;**
7. **le premier lundi de septembre ;**
8. **le deuxième lundi d'octobre ;**
9. **le 25 décembre.**

Congés annuels payés (Art. 6 à 9)

Article 6

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale excède 2 semaines.

Article 7

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 3 semaines, dont 2 semaines continues.

Article 8

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de 3 ans de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée minimale de 4 semaines, dont 3 semaines continues.

Article 9

L'indemnité afférente au congé annuel d'un salarié est égale à 4 %, 6 % ou 8 % de son salaire brut pendant l'année de référence, selon que le salarié a droit à au plus 2 semaines, à au moins 3 semaines ou à au moins 4 semaines de congé annuel.

Congés pour évènements familiaux (Art. 10 à 12)

Article 10

Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées consécutives, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

Article 11

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

Article 12

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

Disposition finale (Art. 13)

Article 13 (Omis)

Article 92.2 (Abrogé)

(Abrogé).

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

Article 92.3 - Programme de surveillance

Programme de surveillance

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.

Article 92.4 (Abrogé)

(Abrogé).

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

Section VIII.2 - Le placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires (Art. 92.5 à 92.12)

Article 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.

Article 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.

Article 92.7

Agences de placement et agences de recrutement

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 à la présente loi ou à 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.

Article 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, art. 6; 2023, c. 24, a. 173.

Article 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, art. 6

* L'article 69.1 de la Loi sur l'administration fiscale (chapitre A-6.002), al. 2, par. z.8) prévoit qu'un renseignement contenu dans un dossier fiscal peut être communiqué, sans le consentement de la personne concernée, à la Commission des normes, de l'équité, de la

santé et de la sécurité du travail, à l'égard d'un renseignement nécessaire à l'application de la sous-section 1 de la section VIII.2 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 (Art. 93 à 97)

Article 93

Normes d'ordre public

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

Disposition nulle

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

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

Interprétation

Les normes du travail contenues dans la loi et ses règlements sont d'ordre public. Ces normes du travail constituent un minimum obligatoire, auquel les parties à un contrat individuel de travail ou à une convention collective ne peuvent déroger, et ce, même si elles sont de bonne foi. Ces normes du travail prévalent sur la renonciation même expresse du salarié. Toute entente contraire à ces normes est nulle de plein droit.

Par exemple, serait nulle la clause d'un contrat prévoyant un préavis inférieur aux normes minimales établies par la Loi sur les normes du travail, et ce, par le seul effet de la loi.

Jurisprudence

Syndicat de la fonction publique du Québec et autres c. Procureur général du Québec, [2010] 2 R.C.S. 61

L'article 93 confère expressément à la LNT son caractère d'ordre public. La question du caractère d'ordre public de la LNT doit être abordée sous l'angle de l'effet de la hiérarchie des sources de droit pertinentes en droit du travail sur le contenu et la mise en oeuvre des conventions collectives. Ainsi, en vertu de cet article, on peut déroger à la LNT uniquement si l'une de ses dispositions le permet ou si, comme le prévoit l'article 94 LNT, les parties à un contrat de travail ou à une convention collective négocient des conditions plus avantageuses pour les salariés. Autrement, toute disposition privant un salarié des conditions minimales de travail que prévoit la LNT est nulle de nullité absolue.

Ce caractère d'ordre public attribué par le législateur à la LNT interdit et prive de tout effet les stipulations d'une convention individuelle ou collective qui empêcherait l'application des normes qu'elle contient. La convention subsiste, mais ses dispositions incompatibles avec la norme minimale sont privées d'effet. Elles sont réputées non écrites, ainsi que le prévoient les articles 62 et 64 du Code du travail, et la convention doit être examinée, interprétée et appliquée en conséquence. En d'autres termes, la loi restreint pour autant la liberté contractuelle des parties, en privant d'effet toute stipulation incompatible avec les normes d'ordre public qu'elles ont incluse dans l'entente ou en les obligeant à adopter des conditions de travail à tout le moins aussi avantageuses pour les salariés que celles prévues par la LNT. L'ordre public législatif produit donc ses effets sur le contenu même du contrat de travail ou de la convention collective, et non uniquement sur son encadrement juridique.

Slaight Communications inc. c. Davidson, [1989] 1 R.C.S. 1038

La relation entre un employeur et un employé ou un travailleur isolé est typiquement une relation entre une personne qui est en situation d'autorité et une personne qui ne l'est pas. L'objectif principal du droit du travail a toujours été de neutraliser l'inégalité du pouvoir de négociation qui est inhérent dans les relations entre employeur et employé.

AGC Flat Glass North America Ltd c. Syndicat national de l'automobile de l'aérospatial du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada), D.T.E. 2013T-187 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, (C.S. Can.2013-09-05), 35340

La Cour d'appel confirme que si la convention collective prévoit, en cas de congédiement, un préavis inférieur à ce qui est

édicté par la Loi sur les normes du travail, l'arbitre se doit de constater la nullité de la disposition contraire à l'ordre public et décider des mesures de réparation appropriées afin de remédier à la situation illégale.

À cette fin, il lui est permis d'appliquer les articles 84.0.1 et suivants LNT.

Syndicat des métallos, section locale 2843 (Métallurgistes unis d'Amérique) c. 3539491 Canada inc, D.T.E. 2011T-140 (C.A.)

Dans cette convention collective, une clause stipule qu'un salarié mis à pied de plus de six mois a droit à un préavis d'une semaine. Toutefois, ce préavis est inférieur à celui prévu aux articles 82 et 83 LNT.

L'arbitre possède une compétence exclusive et étendue en ce qui concerne les questions relatives aux conditions de travail pour autant qu'elle se rattache expressément ou explicitement à la convention collective. En conséquence, il se devait de constater la nullité de cette disposition contraire à l'ordre public et remédier à la situation illégale en appliquant la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Les chantiers Davie ltée, D.T.E. 87T-824 (C.A.)

« La convention collective stipulait l'inclusion, dans son texte, des dispositions législatives qui modifiaient des clauses conventionnelles ou étaient incompatibles avec celles-ci. »

En effet, les salariés ont eu accès à la procédure de grief pour réclamer le préavis prévus par la Loi sur les normes du travail, car la convention collective contenait une clause qui avait pour effet de remplacer une disposition de la convention qui irait à l'encontre d'une loi par le texte de la loi elle-même.

Lefebvre et Machtinger c. HOJ Industries Ltd., [1992] 1 R.C.S. 986 Martin c. La compagnie d'assurances du Canada sur la vie, [1987] R.J.Q. 514

(C.A)

Les parties ne peuvent, par contrat ou entente, déroger à la Loi sur les normes du travail, laquelle est d'ordre public.

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.)

Les normes du travail sont d'ordre public et constituent un minimum obligatoire auquel nul ne peut déroger. L'article 124 LNT constitue une norme d'ordre public.

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat. Par conséquent, les arbitres des griefs ont le pouvoir, mais aussi la responsabilité de mettre en œuvre et de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi comme s'ils faisaient partie de la convention collective.

Hall-Chem MFG inc. c. Germier, D.T.E 2012T-150 (C.A.)

« La renonciation signée par l'intimé le 2 octobre 1997 par laquelle il consentait à ce que son emploi puisse être «terminé sans motif avec un (1) mois de préavis écrit peut (sic) importe la raison» est illégale.

L'article 124 de la Loi sur les normes du travail [LNT] revêt un caractère d'ordre public et «s'impose à tout contrat individuel à durée déterminée ou indéterminée et aux conventions collectives de travail». Il restreint le pouvoir discrétionnaire d'un employeur de mettre fin, à son gré, à tout contrat de travail à durée indéterminée sous réserve d'un avis suffisant. L'article 93 LNT édicte, en effet, que les normes de travail contenues dans la loi sont d'ordre public et toute disposition qui y déroge est nulle de nullité absolue. »

Article 94

Condition de travail plus avantageuse

Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements. 1979, c. 45, a. 94; 1980, c. 5, a. 9.

Interprétation

Lorsqu'il s'agit de déterminer si une clause d'une convention est plus avantageuse qu'une norme du travail, il faut comparer les dispositions de la convention relatives à la condition de travail avec une norme précise de la loi de

même nature. Il revient à l'employeur de prouver qu'une condition de travail est plus avantageuse qu'une norme du travail prévue par la loi.

Jurisprudence

Baribeau & Fils inc. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 96T-823 (C.A.) Montreal Standard c. Middleton et autres, [1989] R.J.Q. 1101 (C.A) Commission des normes du travail c. Campeau Corporation [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639

En vertu de l'article 93 LNT, toutes dérogations à la LNT doivent être interprétées restrictivement.

Afin de vérifier si une convention collective accorde à un salarié une condition de travail plus avantageuse que la Loi sur les normes du travail, les comparaisons doivent être effectuées « disposition par disposition » et non « l'une avec l'ensemble des dispositions de l'autre ».

Lalanne c. Saint-Jean-sur-Richelieu (Ville de), D.T.E. 2001T-117 (C.S.)

Un employeur ne peut déroger à la Loi sur les normes du travail, laquelle est d'ordre public, sauf pour l'adoption de mesures plus avantageuses.

Article 95

Sous-Entrepreneur

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'un salarié 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.

Interprétation

Cet article prévoit que l'employeur entrepreneur est solidairement responsable des obligations à l'égard des salariés du sous-entrepreneur ou du sous-traitant qui ont été affectés aux travaux en exécution du contrat d'entreprise, lorsque ces obligations n'ont pas été respectées par ces derniers.

Par exemple, une entreprise – le « sous-entrepreneur » ou encore le « sous-traitant » – effectue des travaux pour un employeur « entrepreneur », ou pour plusieurs

employeurs, le plus souvent en vertu d'un contrat de sous-traitance. Or, le sous-entrepreneur ou le sous-traitant – qui est lui aussi un « employeur » au sens de la loi (voir l'interprétation du paragraphe 7° de l'article 1 LNT) – ne remplit pas toutes ses obligations pécuniaires pour différentes raisons. Un de ses salariés dépose alors une plainte en réclamation de salaire à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Si la preuve établit que des sommes dues n'ont pas été payées et qu'il existe une relation contractuelle entre l'employeur entrepreneur et le sous-entrepreneur ou le sous-traitant, ceux-ci, à titre de codéfendeurs, seront tenus solidairement responsables envers le salarié, malgré toute convention contraire (art. 93 LNT).

Les termes « sous-entrepreneur » et « sous-traitant » ne sont pas définis par la loi. Le dictionnaire Le Petit Robert fournit les définitions suivantes : « Entrepreneur : personne qui se charge de l'exécution d'un travail ; sous-entrepreneur : entrepreneur qui prend en sous-ordre une partie des travaux d'un entrepreneur ; sous-traitant : celui qui est chargé d'une partie du travail concédé à un entrepreneur principal. »

La loi ne définit pas expressément ce qu'elle entend par « obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou les règlements ». Ces obligations devraient, entre autres, comprendre le salaire et tous les avantages de nature pécuniaire qui résultent de l'application de la loi et de ses règlements.

L'employeur entrepreneur n'est responsable du paiement des obligations pécuniaires que dans la mesure où celles-ci résultent directement de l'exécution du contrat de sous-traitance par le sous-entrepreneur ou le sous-traitant.

Cette responsabilité débute le premier jour où le contrat de sous-traitance est accordé et elle se termine à l'expiration de ce contrat. C'est donc dire que l'échéance de l'obligation pécuniaire doit survenir pendant l'exécution du contrat ou à l'issue dudit contrat.

Par ailleurs, lorsque, pour la période visée par la réclamation, les salariés du sous-entrepreneur ou du sous-traitant ont effectué des travaux d'une manière concurrente pour plusieurs entrepreneurs, la responsabilité solidaire de ces derniers sera établie en proportion des montants stipulés ou qui résultent de l'application des contrats respectifs de chacun.

Voir aussi l'interprétation de l'article 96 LNT.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Distribution G.V.A. inc. et Gestion Réjeant Auger inc., D.T.E. 2007T-789 (C.Q.)

Réjeant Auger agit comme intermédiaire en versant le paiement de la rémunération. Il a donc engagé sa responsabilité solidairement avec G.V.A. De plus, en concédant à Gestion Réjeant Auger inc. l'entreprise qu'il avait mise sur pied personnellement, cette

dernière, conformément à l'article 95 LNT, est solidairement responsable de la présente réclamation, laquelle découle de l'application de la LNT.

Commission des normes du travail c. 9039-5367 Québec inc., D.T.E. 2001T-1175 (C.Q.)

Deux parties liées par un contrat de sous-traitance suivant lequel le sous-traitant engage à son tour des salariés pour effectuer le travail sont solidairement responsables des sommes dues à un salarié.

Commission des normes du travail c. Hôtel Motel Mingan inc., [1986] R.J.Q. 1 (C.P.)

Les notions de sous-entrepreneur ou de sous-traitant énoncées à l'article 95 LNT supposent la prise en charge, en tout ou en partie, d'un travail conclu au départ par un autre entrepreneur.

Article 96

Aliénation d'entreprise

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.

Interprétation

Cet article protège la réclamation civile d'un salarié des changements subis par une entreprise à la suite d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle. L'article 96 LNT n'accorde pas un droit, mais bien une manière d'appliquer le droit de présenter une réclamation civile.

Le législateur n'a pas défini le terme « entreprise ». Il ressort de la jurisprudence que l'entreprise représente la coordination structurée d'un ensemble d'éléments matériels et humains établi en vue de la réalisation d'un projet ayant une fin économique ou productive. La jurisprudence fait régulièrement référence à cette notion d'entreprise dans le sens du droit du travail, par exemple dans le cas de l'article 45 du Code du travail.

Pour l'application de l'article 96 LNT, il faut démontrer la continuité de l'exploitation de l'entreprise originale par le nouvel employeur. La Cour suprême note que l'entreprise doit se retrouver substantiellement la même chez le nouvel employeur. La permanence de l'entreprise, malgré le changement d'employeur, reposera sur la preuve de l'identification suffisante des éléments constitutifs de sa réalité « organique ». Selon la Cour suprême, il y a donc nécessité de constater le transfert d'un droit d'exploitation, jumelé à la similitude de fonctions faisant partie des activités habituelles de l'entreprise.

Le tribunal analysera, notamment, l'ampleur du transfert des activités autrefois exercées par l'ancien employeur, l'ensemble de l'équipement commercial, des biens en inventaire, des services offerts, du nom du commerce, la clientèle commune servie, les buts poursuivis par les corporations, les employés engagés par la nouvelle société, les fournisseurs initiaux de l'entreprise et ceux toujours présents auprès du nouvel acquéreur, les employés toujours en place ainsi que les principaux représentants et dirigeants d'entreprise, etc.

Les termes « aliénation » et « concession totale ou partielle » d'une entreprise ne sont pas définis dans la loi. Compte tenu de l'objectif du législateur de protéger le salarié, ces deux termes doivent recevoir une interprétation large.

L'aliénation comporte nécessairement un transfert de propriété d'une chose ou d'un droit. Il s'agit, habituellement, d'une vente. La Cour suprême conclut à la nécessité d'un lien de droit entre l'ancien employeur et le nouveau, qu'il soit direct ou indirect. Par exemple, cette définition n'écarte pas la possibilité qu'un intermédiaire intervienne dans la relation juridique, mais elle confirme que la décision d'aliéner ne relève pas que de la personne titulaire du droit de propriété, en l'occurrence le propriétaire de l'entreprise, tel qu'un séquestre ou un syndic.

La concession (totale ou partielle) implique la gestion d'un tiers dans l'administration ou l'exécution des opérations de l'entreprise sans égard à la propriété « légale » de cette entreprise. Le terme « concession » doit être interprété largement de manière à inclure toute forme de sous-traitance : un acte juridique par lequel une personne, le concédant, accorde à une autre, le concessionnaire, la jouissance d'un droit ou d'un avantage particulier. Les cas suivants ont été assimilés à des concessions d'entreprise : des situations de sous-traitance où le concessionnaire, en plus d'exécuter des fonctions similaires à celles qu'effectuait le concédant, reçoit un droit d'exploitation portant sur une partie de l'entreprise de ce dernier ; des cas d'exploitation de franchise ou de rétrocession d'une concession temporaire.

En cas de concession partielle, un certain degré d'intégration est maintenu entre l'entreprise principale et la partie d'entreprise concédée. Il arrive alors que le concédant puisse imposer au nouvel employeur des contraintes dans l'exécution de son travail, puisqu'il conserve le contrôle du fonctionnement de l'entreprise principale dont la concession découle. Un contrôle serré par le concédant et la très faible autonomie de fonctionnement du concessionnaire ne constituent pas des obstacles à la transmission d'entreprise.

Réclamation civile signifie toute créance civile, faite ou à faire, relative au paiement d'une somme due par l'ancien employeur en application de la Loi sur les normes du travail. L'article 96 LNT vise les réclamations civiles nées avant l'aliénation de l'entreprise, mais qui ne sont pas encore payées au moment de l'aliénation ou de la concession de l'entreprise. Par conséquent, le premier employeur n'est pas responsable des créances civiles découlant de faits postérieurs au changement d'employeur.

Par l'utilisation des termes « L'ancien employeur et le nouveau » à l'article 96 LNT, il faut comprendre que la créance se rattache à l'entreprise. Or, l'entreprise n'acquiert

pas le statut de personnalité juridique. C'est pourquoi il revient plutôt à l'employeur qui possède celle-ci d'assumer les obligations qui naissent de l'article 96 LNT.

Le salarié a donc un recours contre l'ancien et le nouvel employeur. L'acquéreur ou le concessionnaire d'une entreprise devient solidairement responsable avec le vendeur ou le concédant d'une réclamation non payée. Ce principe de solidarité est d'ailleurs également reconnu à l'article 1525 du Code civil du Québec par le biais d'une présomption dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise. La Commission pourra, au nom du salarié, poursuivre l'un ou l'autre des deux employeurs, ou les deux à la fois, pour le montant total de la dette.

La signification d'une action contre un employeur solidaire interrompt la prescription du recours à l'égard de l'autre employeur, si le jugement conclut à la responsabilité de chacun et à la solidarité (voir l'article 2900 du Code civil du Québec).

Le 1er mai 2003, la référence à la vente en justice a été supprimée. La vente en justice, et toute vente assimilée à celle-ci, n'est plus une exception à l'article 96 LNT. Il s'agit d'une modification de concordance avec l'article 45 du Code du travail.

Jurisprudence

U.E.S., local 298 c. Bibeault, [1988] 2 R.C.S. 1048
Bergeron c. Métallurgie Frontenac ltée, [1992] R.J.Q. 2656 (C.A.)

Pour qu'il y ait aliénation ou concession d'entreprise, il est nécessaire qu'il existe un lien de droit entre la personne bénéficiant du droit de propriété et l'acquéreur intermédiaire.

De plus, il faut retrouver « les assises de cette même entreprise, en tout ou en partie, auprès du nouvel employeur ». À cette fin, certains critères ont été élaborés. On peut tenir compte, notamment, « du lieu de l'établissement, des moyens d'action, de l'ensemble de l'équipement commercial, des biens en inventaires, des services offerts, des fournisseurs et de la clientèle, du nom du commerce et de la finalité de l'entreprise ».

Ivanhoe inc. c. TUAC, section locale 500, [2001] 2 R.C.S. 565

Le concept de continuité d'entreprise peut varier en fonction des circonstances particulières de chaque affaire.

« Le transfert d'un nombre limité d'éléments, comme les employés et leurs fonctions, peut s'avérer suffisant, selon une conception organique de l'entreprise, lorsque leur importance, par rapport aux autres éléments, est significative. »

Commission des normes du travail c. 3979229 Canada inc. (Wanda's), [2008] R.J.D.T. 1058 (C.S.). Confirmé en appel par D.T.E. 2010T-536 (C.A.)

Le tribunal retient les principes énoncés par la Cour suprême dans U.E.S.c. Bibeault (Syndicat des employés de la Commission scolaire régionale de l'Outaouais (C.S.N.)

c. Union des employés de service, local 298 (F.T.Q.)), [1988] 2 R.C.S. 1048, et confirme la nécessité d'un lien de droit entre le premier et le second employeur :

« [177] La nécessité d'élaborer un test qui prenne en considération l'entreprise dans son intégralité a été aussi reconnue dans l'analyse de l'art. 96 de la Loi sur les normes du travail, L.R.Q., chap. N-1.1 (ci-après désignée L.N.T.) : …

[178] La jurisprudence et la doctrine ont souligné à de nombreuses reprises la parenté de l'art. 45 du Code et de l'art. 96 de la L.N.T. (…) En raison de la nature personnelle du droit qu'il confère, l'art. 96 pose comme condition de base le transfert de salariés auprès du nouvel employeur. L'examen de la continuité de l'entreprise ne se limite pas pour autant à s'assurer de l'identité des fonctions de ces employés. Dans un document destiné à présenter son opinion sur la portée des dispositions de la L.N.T., la Commission des normes du travail propose un test qui va bien au-delà de la seule comparaison des fonctions des employés :

– Pour l'application de l'article 96, il faut donc démontrer la continuité de l'entreprise originale par le nouvel employeur. Pour ce faire, certains critères ont été élaborés. On peut tenir compte du lieu de l'établissement, des moyens d'action,de l'ensemble de l'équipement commercial, des biens en inventaire, des services offerts, des fournisseurs et de la clientèle, du nom de commerce, de la finalité de l'entreprise, etc. ... »

En l'instance, il existe une confusion d'activités des deux employeurs sur une période de quelques mois et, à la fin de cette période, 3979229 continuera l'entreprise du premier employeur. En l'espèce, l'existence d'un transfert volontaire des noms sous lesquels la compagnie faisait affaires est suffisante pour constituer le lien de droit entre les compagnies. La cour indique également que l'article 96 L.N.T s'applique à tous les salariés visés par la réclamation bien qu'une partie d'entre eux aient continué à travailler pour 3979229.

Commission des normes du travail c. Banque Nationale du Canada, D.T.E. 95T-343 (C.S.)

Il n'y a pas continuité d'entreprise si une institution financière prend possession des actifs d'une entreprise dans le seul but de protéger ses droits et intérêts en prévision d'une future liquidation.

Commission des normes du travail c. La Compagnie de gestion Thomcor limitée, D.T.E. 86T-265 (C.S.)

Une institution financière qui prend possession de l'ensemble des biens et actifs d'une entreprise en difficulté et qui exploite celle-ci devient un nouvel employeur au sens de l'article 96 LNT.

Par conséquent, en vertu de cette disposition, l'ancien et le nouvel employeur se trouvent conjointement et solidairement responsables des sommes réclamées par les employés.

Commission des normes du travail c. Les créations Jappy inc., C.P. Chicoutimi, n°165-02-000088-838, 12 décembre 1984, j. Fournier

La transaction effectuée entre les deux parties défenderesses démontre la continuité de l'entreprise originale : même équipement, même siège social, nom de commerce presque identique, mêmes services offerts, etc. Que l'employé en cause n'ait pas travaillé pour le nouveau propriétaire n'affecte en rien ce principe de continuité.

Article 97

Aliénation d'entreprise

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.

Interprétation

Cette disposition vise essentiellement à protéger la mise en application de l'ensemble des normes du travail dont un salarié a pu bénéficier au sein d'une entreprise. Voir l'interprétation à l'article 96 LNT pour les notions d'entreprise, d'aliénation et de concession.

La modification de la structure juridique de l'entreprise s'entend de la fusion, de la division ou de tout autre changement dans son « organisation ». Ce serait le cas par exemple d'un individu propriétaire d'une entreprise qui décide de constituer une société et de transférer son entreprise à celle-ci ; l'entreprise a continué, mais elle est maintenant la propriété de la nouvelle société.

Les facteurs ci-dessus mentionnés n'affectent pas la continuité de l'application des normes du travail édictées par la présente loi. En effet, il faut éviter d'interpréter la Loi sur les normes du travail à la seule lumière des règles de droit civil. L'objet de l'article 97 LNT est d'écarter l'effet du principe traditionnel de droit civil qu'est la relativité des contrats, énoncé à l'article 1440 du Code civil du Québec. Au Code civil du Québec, ce même principe est aussi écarté par le texte de l'article 2097 du Code civil du Québec, qui énonce que l'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement ne met pas fin au contrat de travail.

L'article 97 LNT assure la continuité des normes malgré le changement d'employeur. Dans ce cas, en effet, le contrat se poursuit et ce nouvel employeur en assume la responsabilité. Le lien d'emploi subsiste alors comme s'il n'y avait eu aucun changement.

Le législateur a manifestement voulu que l'application des normes du travail s'attache à l'entreprise, quel que soit celui qui l'administre. C'est le rattachement du contrat de travail du salarié à l'entreprise plutôt qu'à la personne de l'employeur qui détermine l'étendue de ses droits. Une illustration serait le cas d'un salarié qui travaille pour l'entreprise A depuis deux ans. Il y a vente de l'entreprise A à l'entreprise B. Dans un

an, ce salarié, lorsqu'il aura atteint trois ans de service, aura droit à 6 % à titre d'indemnité de congé annuel.

Le service continu fait partie des normes couvertes par l'article 97 LNT. Par exemple, si un salarié justifie de deux ans de service continu, le législateur a voulu qu'il puisse exercer un recours pour congédiement sans cause juste et suffisante indépendamment des changements de structure ou d'administration de l'entreprise pour laquelle il a travaillé.

Compte tenu de l'état actuel de la jurisprudence, un salarié peut bénéficier de certains droits en vertu de la Loi sur les normes du travail, et ce, malgré la prise de possession en cas d'insolvabilité ou la faillite de l'entreprise en cours d'emploi. Il n'y a pas interruption du service continu lorsque l'entreprise n'a jamais cessé ses activités ou son exploitation active.

Jurisprudence

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.)

Ventes Mercury des Laurentides inc. c. Bergevin, D.T.E. 88T-153 (C.A.)

Martin c. La compagnie d'assurances du Canada sur la vie, [1987] R.J.Q. 514 (C.A.)

L'article 97 LNT constitue une norme du travail et s'applique au recours en vertu de l'article 124 LNT.

Cyr c. EDS Decommissioning Canada inc., D.T.E. 2014T-17 (C.R.T.)

À la suite de la fermeture de l'usine Papiers Gaspésia, la Société de développement économique et industriel de Chandler (SDEIC) a été chargée de démanteler l'usine.

Depuis 2004, une portion de la SDEIC assure le service de gardiennage de l'usine Gaspésia pendant son démantèlement. En mars 2012, un contrat est intervenu entre la SDEIC et l'entreprise EDS pour continuer les travaux. Il a été entendu que le service de gardiennage serait maintenu jusqu'au 30 décembre 2012 par la SDEIC. Après cette date, EDS constate que les besoins de gardiennage sont encore présents et décide d'assurer ce service avec les mêmes gardiens et le même mode de fonctionnement. Ce faisant, EDS reprend à son compte une portion de l'entreprise de son cocontractant qui, en quelque sorte, la lui concède. Pour que l'article 97 LNT trouve application, il est nécessaire qu'un lien de droit existe entre les deux employeurs successifs. Le contrat intervenu en mars 2012 entre les deux entreprises le démontre clairement.

Cloutier c. 2740-9218 Québec inc., (Resto Bar Le Club Sandwich), D.T.E. 2008T-305

(C.R.T.). Requête en révision judiciaire, règlement hors cour (C.S., 2008-10-21),

500-17-042622-087

Les plaignants ont été successivement à l'emploi des compagnies intimées, dans le domaine de la restauration, pour des périodes variant de 4 à 12 ans.

« Selon la jurisprudence majoritaire, pour conclure à une aliénation d'entreprise, les employeurs successifs, qu'ils soient ou non impliqués dans une vente en justice ou un processus régi par la LFI, doivent présenter un lien de droit entre eux et continuer la même entreprise.

[…]

Le lien de droit entre l'ancien et le nouvel employeur repose sur la transmission volontaire de l'entreprise par vente, donation, legs ou entente de nature juridique ou du droit de propriété (citant Mode Amazone) :

«Il faut cependant que des éléments suffisants, orientés à une certaine activité par un premier employeur, se retrouvent chez un second qui s'en sert, de façon identifiable, aux mêmes objectifs quant au travail requis des salariés, même si sa finalité commerciale ou industrielle est différente.»

[…]

Une fois les deux conditions remplies, les employeurs successifs sont liés par le contrat de travail et les responsabilités qui en découlent. »

Bucovetsky c. 180634 Canada inc., D.T.E. 2011T-700 (C.R.T.)

La plaignante, une vendeuse depuis 1986, apprend en octobre 2010 que l'employeur vend l'entreprise et met fin à son emploi immédiatement. Elle conteste son congédiement, mais le nouvel employeur ne se considère pas responsable de cette fin d'emploi.

Cependant, l'acquéreur n'interrompt pas les activités de l'entreprise, les salariés sont les mêmes mais en moins grand nombre, l'objectif de l'entreprise, soit la vente de produits d'emballage, est le même, il achète les actifs et sert la même clientèle. Il conserve le même numéro de téléphone et le même site Internet, et la raison sociale est pratiquement identique.

Ces éléments de preuve permettent de conclure à la continuité de l'entreprise. La transaction ne met pas fin au contrat de travail et crée un lien de droit entre l'ancien et le nouvel employeur.

Jacklin c. Atelier G. Meunier et Fils inc., D.T.E. 2001T-865 (C.T.)

L'article 97 LNT s'applique de plein droit. Ainsi, une plainte déposée contre un employeur est, « de plein droit, transmise à l'acquéreur de l'entreprise originelle ».

Racine c. Orviande inc., D.T.E. 2001T-606 (C.T.)

« Par l'effet conjugué des articles 97 et 124, le législateur a voulu que le service continu soit rattaché à l'entreprise, peu importe celui qui l'administre ou les variations de sa structure juridique, et ce, afin d'assurer une stabilité relative aux conditions de travail. La propriété de l'entreprise peut être modifiée par une vente, entre autres, mais la continuité de l'application des normes du travail se rattache à l'entreprise plutôt qu'à l'employeur. »

9256-0929 Québec inc. c. Turcot et Roy, D.T.E. 2016T-170 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour Suprême rejetée le 20 octobre 2016, dossier no 36959

Turcot c. 9256-0929 Québec inc., 2017 QCTAT 5381

La règle functus officio n'implique pas que le décideur ne peut plus entendre aucune demande de quelque nature qu'elle soit une fois la décision sur le fond rendue. Elle n'empêche pas la CRT d'exercer les pouvoirs que la loi lui attribue pour se prononcer a posteriori sur une question accessoire qui ne remet pas en question cette décision.

Étienne c. Optique Laurier inc./Lunetterie Optique Laurier (Jean-Talon), 2018 QCTAT 3239

En l'absence de preuve à l'effet contraire, le Tribunal tient pour acquis que l'article du journal et le contenu des extraits du registre tenu par le Registraire des entreprises établissent une poursuite des activités de l'entreprise. Dès lors, le Tribunal doit conclure qu'il y a continuité d'entreprise au sens des articles 96 et 97 de la LNT, et donc qu'il y a responsabilité solidaire dans l'exécution du dispositif de la décision.

Ponton-Lamy c. 9206-0185 Québec inc., 2018 QCTAT 5402

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) c. Village Grande Nature inc., 2018 QCCQ 831

La faillite de l'entreprise n'a aucun impact; cela n'affecte pas la continuité de l'application des normes du travail.

Chapitre IV.1 - Dispositions particulières applicable aux situations de violence en milieu de travail (Art. 97.1)

Article 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 (Art. 98 à 135)

Section I - Les recours civils (Art. 98 à 121)

Article 98

Réclamation de salaire

Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé. 1979, c. 45, a. 98; 1990, c. 73, a. 43.

Interprétation

C'est en vertu du paragraphe 8° de l'article 39 ainsi que de l'article 98 LNT que la Commission peut, en son propre nom et pour le compte du salarié, réclamer de l'employeur le salaire impayé. La Commission n'agit pas comme mandataire du salarié, elle tient son mandat de la loi (voir l'interprétation du paragraphe 9° de l'article 1 LNT pour la définition du salaire).

Le pouvoir de la Commission de réclamer le salaire dû à un salarié n'est pas limité à un montant maximum. Elle n'est pas non plus limitée à réclamer le taux horaire du salaire minimum si par ailleurs une rémunération supérieure a été convenue. Elle peut donc réclamer tout salaire dû à un salarié. À titre d'exemple, elle peut réclamer toute commission due à un salarié rémunéré à commission dans la mesure où elle peut fournir la preuve de cette dette à un tribunal.

Jurisprudence

Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 90T-872 (C.A.)

La Commission des normes du travail n'agit pas comme le mandataire du salarié, elle tient son mandat de la loi.

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation, [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639

La Loi sur les normes du travail n'empêche pas un salarié de revendiquer lui-même en justice ce qu'il croit lui être dû.

Commission des normes du travail c. 9092-5553 Québec inc., [2004] R.J.D.T. 1431 (C.A.)

La Commission des normes du travail n'agit pas en son nom et pour son compte personnel, mais bien pour le compte du salarié. Sa réclamation ne peut donc être considérée comme une petite créance, au sens de l'article 953 C.p.C.

Commission des normes du travail c. Haillot, D.T.E. 2000T-19 (C.Q.)

La Commission des normes du travail peut poursuivre les administrateurs d'une société pour le salaire dû aux salariés en vertu de la Loi sur les compagnies.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.)

Un employeur ne peut plaider compensation contre une réclamation de la Commission des normes du travail. En effet, celle-ci agit en son propre nom, elle n'est pas mandataire du salarié. Elle n'intente pas son recours en vertu d'une cession de créance, mais en vertu de sa loi constitutive.

Commission des normes du travail c. Cayer, D.T.E. 2010T-242 (C.Q.)

L'employeur ayant admis que la créance de la plaignante n'était ni certaine, ni liquide et ni exigible, il entend opposer non pas compensation légale, mais compensation judiciaire à l'encontre de sa réclamation.

Permettre une défense de compensation judiciaire à l'encontre d'une réclamation de la Commission violerait l'interdiction faite à l'employeur de ne pas effectuer de retenue sur le salaire autre que celles énoncées à l'article 49 de la Loi sur les normes du travail, qui est par ailleurs d'ordre public.

Commission des normes du travail c. Motos Daytona inc., D.T.E. 2009T-735 (C.A.)

Lors du départ volontaire du salarié, une clause pénale prévue au contrat de travail a entraîné pour lui une dette envers son employeur. Le tribunal a conclu que la clause pénale n'est pas considérée comme étant abusive et, par le fait même, la compensation légale peut être exécutée, puisque la créance s'est avérée certaine, liquide et exigible avant que la Commission n'entreprenne son recours.

Commission des normes du travail c. Secret de Marilyn inc., D.T.E. 96T-1470 (C.Q.)

La Commission des normes du travail exerce ses recours en vertu des pouvoirs qui lui sont attribués par la loi, et non comme mandataire du salarié. Par conséquent, il ne peut y avoir de demande reconventionnelle à son égard.

Article 99

Réclamation d'autres avantages

Dans le cas où un employeur fait défaut de payer les autres avantages pécuniaires qui résultent de l'application de la présente loi ou d'un règlement, la Commission peut réclamer ces avantages sur la base du salaire horaire habituel du salarié et de ses pourboires déclarés et attribués en vertu des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3). 1979, c. 45, a. 99; 1983, c. 43, a. 12; 2002, c. 80, a. 60.

Interprétation

Outre le salaire, la Commission peut aussi réclamer le paiement des avantages pécuniaires découlant de l'application de la loi ou d'un règlement, telles que les indemnités de vacances, préavis et jours fériés, sur la base du salaire horaire du salarié. Elle ne peut réclamer des avantages découlant de conditions individuelles de travail non prévues par la loi.

Article 100 (Abrogé)

(Abrogé).

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

Article 101

Règlement d'une réclamation nul

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

1979, c. 45, a. 101; 1999, c. 40, a. 196.

Interprétation

Cette disposition protège le salarié qui effectuerait un règlement directement avec son employeur sans toutefois connaître les droits qui lui sont conférés par la loi.

Lorsque la Commission juge que le règlement qui a été conclu par le salarié est contraire à l'ordre public, elle peut réclamer les montants dus à ce salarié sans que l'on puisse lui opposer le règlement intervenu.

Par exemple, la convention signée par l'employeur et le salarié qui prévoirait que ce dernier renonce au paiement de ses vacances serait nulle. La Commission pourrait faire déclarer cette entente nulle, car celle-ci irait à l'encontre de la loi dont les dispositions sont d'ordre public (voir l'interprétation de l'article 93 LNT).

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Cie minière I.O.C., [1987] R.J.Q. 1359 (C.S.). Appel accueilli en partie avec dissidence pour d'autres motifs (C.A., 1995-03-10), 200-09-000290-871, D.T.E. 95T-397 (C.A.)

Une convention conclue entre les parties ne peut prévaloir sur les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Article 102

Plainte

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

Salarié lié à une convention collective ou à un décret

Si un salarié est assujetti 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.

Interprétation

Un salarié peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés (un syndicat, par exemple) peut aussi adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail pour le compte d'un salarié qui y consent par écrit.

S'il est assujetti à une convention collective ou à un décret, le salarié doit alors démontrer qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, c'est-à-dire qu'une décision finale concernant ce recours a été rendue. La décision finale ou sans appel est celle qui est qualifiée comme telle dans une loi.

La Cour d'appel dans la décision Campeau Corporation (voir la section Jurisprudence, sous l'art. 102) a fixé trois conditions à l'exigence préalable d'épuisement des recours :

1. **qu'une convention collective soit en vigueur au moment où le salarié exerce son recours ;**
2. **que cette convention contienne des dispositions équivalentes en nature à celles prévues à la Loi sur les normes du travail ;**
3. **qu'elle contienne également un mécanisme approprié et efficace pour faire valoir et adjuger de la violation du droit conféré par ces dispositions.**

Si l'une de ces trois conditions est absente, le salarié n'a pas à épuiser de recours, puisque ou bien le recours n'existe pas, ou bien le salarié ne peut faire valoir des droits qui ne sont pas stipulés à la convention collective.

La Cour d'appel précise dans l'affaire Côté c. Saiano (voir la section Jurisprudence, sous l'art. 102) que les tribunaux civils se déclarent incompétents à entendre les litiges qui, dans leur essence, sont liés au travail et pour lesquels la procédure d'arbitrage a été ou aurait pu être utilisée.

De plus, la disposition de la convention collective doit porter directement sur une norme visée par la Loi sur les normes du travail et, par voie de grief, donner ouverture au recours approprié. Par exemple, l'avis de cessation d'emploi prévu par la Loi sur les normes du travail ne pourrait être échangé ou compensé par un autre avantage conféré par la convention collective, tel que l'ancienneté, le droit de rappel ou une prime de séparation.

Le salarié a donc l'obligation d'épuiser ses recours (grief) lorsque la convention collective contient des dispositions équivalentes ou supérieures à celles prévues par la loi.

Par ailleurs, si une convention collective contient une clause ayant pour effet de remplacer une disposition de la convention qui irait à l'encontre d'une loi par le texte de la loi elle-même, le recours approprié serait le grief. Il en est de même lorsque la convention est modifiée par un renvoi à la Loi sur les normes du travail (Commission des normes du travail c. Les Chantiers Davie ltée).

Lorsque l'article 87.1 LNT (disparités de traitement) est allégué au soutien d'une plainte, le salarié n'a pas à épuiser les recours découlant de sa convention collective ou de son décret. Il doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, s'il les a utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

Les dispositions de l'article 102 ne s'appliquent que dans le cadre d'une réclamation de nature pécuniaire. Cette disposition n'aurait pas d'incidence sur une plainte déposée selon les dispositions relatives aux pratiques interdites (art. 123 et 123.1 LNT). Le salarié qui veut se plaindre d'une telle pratique peut et doit déposer sa plainte auprès de la Commission, nonobstant toute autre procédure de réparation.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Cie minière I.O.C., [1987] R.J.Q. 1359 (C.S.). Appel accueilli en partie avec dissidence (C.A., 1995-03-10), 200-09-000290-871, D.T.E. 95T-397(C.A.)

Le mot « recours » utilisé à l'article 102 fait référence à une demande de même nature que le droit prévu à la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation, [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639 Commission des normes du travail c. Domtar inc., [1989] R.J.Q. 2130 (C.A.)

Lecavalier c. Montréal (Ville de), D.T.E. 97T-460 (T.T.)

L’article 102 LNT vise uniquement les recours de nature pécuniaire (recours civils).

Weber c. Ontario Hydro, [1995] 2 R.C.S. 929 Nouveau-Brunswick c. O’Leary, [1995] 2 R.C.S. 967

Un tribunal d’arbitrage a l’exclusivité pour entendre tous les litiges découlant d’une convention collective.

Côté c. Saiano, [1998] R.J.D.T. 1051, 1055

Parry Sound (District), Conseil d’administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l’emploi fixent un minimum auquel l’employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Par conséquent, les arbitres des griefs ont le pouvoir mais aussi la responsabilité de mettre en œuvre et de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne et par les autres lois sur l’emploi comme s’ils faisaient partie de la convention collective.

Provigo Québec inc. c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Provigo, entrepôt Armand-Viau, D.T.E. 2014T-413 (T.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2015-02-19), 36024

Un licenciement collectif survient après que l’employeur eut déclenché un lock-out, au moment où la convention collective est échue. La Cour d’appel confirme la compétence du tribunal d’arbitrage pour entendre et déterminer la réclamation des indemnités de licenciement prévues à la convention collective et par la LNT (84.0.3 et 84.0.4) La Cour d’appel souligne que deux courants s’opposent sur l’interprétation à donner relativement à la compétence de l’arbitre d’entendre un grief déposé après l’expiration d’une convention collective alors qu’il y a exercice du droit de lock-out. La Cour d’appel retourne le dossier à l’arbitre afin qu’il décide si les salariés ont droit aux indemnités de licenciement pendant un lock-out.

Syndicat des salariées et salariés de la Fédération régionale de l’UPA de Saint-Jean-Valleyfield c. Fédération régionale de l’UPA de Saint-Jean-Valleyfield, [2005] R.J.D.T 1374 (T.A.)

Les droits et obligations substantiels des lois relatives au travail sont inclus dans les conventions collectives et un litige découlant d’une violation à ceux-ci doit être pris par voie de grief.

Par contre, les recours et procédures prévus par ces lois n’y sont pas automatiquement inclus.

Lafontaine c. Imperial Tobacco Canada ltée, D.T.E. 2005T-670 (C.S.)

Dans le cas de salariés syndiqués, l'arbitre de grief a compétence complète et totale en matière de lien d'emploi et de rupture du lien d'emploi. C'est donc ce dernier et lui seul qui a compétence si un litige survient à la suite d'un congédiement.

Commission des normes du travail c. Montréal (Ville de), C.S. Montréal, n°500-17-012791-029,11 juillet 2002, j. Tessier

En conformité avec les affaires Weber et O'Reilly de la Cour suprême, le recours des salariés syndiqués en salaire et temps supplémentaire ne peut se faire par voie de recours civils, mais bien plutôt par griefs. La lettre du syndicat indiquant aux salariés qu'il n'avait pas l'intention de déposer de griefs à leur égard ne permet pas d'établir qu'il y a eu épuisement des recours au sens de l'article 102 LNT.

Article 103

Identité du salarié

La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent.

1979, c. 45, a. 103; 1990, c. 73, a. 46.

Interprétation

Cette disposition vise à protéger le salarié concerné par une plainte (même s'il n'est pas celui qui l'a déposée).

La Commission a l'obligation de ne pas dévoiler l'identité de ce salarié au cours de l'enquête sauf si ce dernier y consent, et ce, quel que soit le processus d'enquête utilisé (sur place, enquête téléphonique ou autre).

Par exemple, dans le cadre d'une enquête de la Commission menée de sa propre initiative (voir l'interprétation de l'article 105 LNT), le nom des salariés visés n'auront pas à être dévoilés en cours d'enquête, même si ces salariés n'ont pas personnellement déposé de plainte.

Article 104

Enquête

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

1979, c. 45, a. 104.

Article 105

Enquête

La Commission peut également faire enquête de sa propre initiative.

1979, c. 45, a. 105.

Interprétation

La Commission n’est pas tenue d’attendre qu’une plainte soit déposée pour faire enquête.

Ce pouvoir lui est accordé en relation avec son obligation de surveiller la mise en œuvre et l’application des normes du travail (voir les articles 5 et 39 LNT).

Par exemple, la Commission pourrait intervenir dans une entreprise pour l’ensemble des salariés afin de valider l’application des normes pécuniaires et administratives prévues par la loi, et ce, même si aucune plainte précise n’a été déposée par l’un de ses salariés.

Article 106

Plainte frivole

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.

Interprétation

La Commission peut refuser de poursuivre une enquête lorsque :

- la plainte est frivole ;

  Le terme « frivole » signifie quelque chose qui manque de sérieux, qui est futile.

- la plainte est faite de mauvaise foi.

  Il peut s’agir du cas où un salarié dépose une plainte par esprit de vengeance et induit en erreur la Commission quant aux faits générateurs du droit.

Article 107

Refus d'enquête

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.

Interprétation

La Commission peut décider de mettre fin à l'enquête si elle constate que la plainte est non fondée, frivole ou faite de mauvaise foi. En ce cas, elle avise le salarié de sa décision motivée par courrier recommandé et l'informe de son droit de demander une révision de la décision.

Le droit de faire réviser une décision est prévu à l'article 107.1 LNT.

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

Article 107.1

Révision de décision

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

Décision finale

La Commission doit rendre une décision finale, par poste recommandée ou certifié, 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).

Interprétation

Cette disposition prévoit le délai accordé au salarié pour faire une demande de révision ainsi que le délai accordé à la Commission pour rendre une décision relativement à la poursuite d'une enquête.

Article 108

Pouvoirs d'enquête

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

Personne autorisée à enquêter

La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à enquêter sur une question relative à la présente loi ou à un règlement. Cette personne doit, sur demande, produire un certificat signé par le président attestant sa qualité. 1979, c. 45, a. 108.

Interprétation

Les articles 108 et 109 LNT permettent à la Commission d'obtenir des documents par voie judiciaire, lorsque les circonstances l'y obligent.

Les articles 9 et 11 de la Loi sur les commissions d'enquête prévoient des pouvoirs spécifiques pouvant être exercés dans le cadre d'une enquête.

« 9. Les commissaires, ou l'un deux, peuvent, par une assignation sous leur signature, requérir la comparution devant eux, aux lieu et place y spécifiés, de toute personne dont le témoignage peut se rapporter au sujet de l'enquête, et contraindre toute personne à déposer devant eux les livres, papiers, documents et écrits qu'ils jugent nécessaires pour découvrir la vérité.

Ces personnes doivent comparaître et répondre à toutes les questions qui leur sont posées […]

11. Quiconque refuse […] de répondre suffisamment à toutes les questions qui peuvent légalement lui être faites […] commet un outrage au tribunal […] »

Article 109

Enquête

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.

Article 110

Force probante

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.

Article 111

Mise en demeure

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.

Copie à la personne salarié

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.

Interprétation

Le délai de 20 jours dont il est question au premier paragraphe se calcule à partir du jour de la mise à la poste de la mise en demeure et non du jour de sa réception.

La Commission doit également faire parvenir au salarié un avis indiquant le montant exact réclamé en sa faveur. L'envoi de l'avis au salarié n'exige pas de formalisme.

Cette mise en demeure ainsi que l'envoi de l'avis au salarié sont des conditions préalables à la naissance du droit pour la Commission d'exercer un recours pour le compte du salarié.

Jurisprudence

Internote Canada inc. c. Commission des normes du travail, [1989] R.J.Q. 2097 (C.A.)

L'article 111 LNT ne crée pas l'obligation de démontrer que l'avis a été reçu, mais simplement qu'il a été envoyé.

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation, [1989] R.J.Q. 2108, (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1989-12-21), 21639

Commission des normes du travail c. 2627-4043 Québec inc., [1994] R.J.Q. 1647 (C.S.). Appel rejeté sur requête (C.A., 1994-06-06) 500-09-000622-944

L'envoi de la mise en demeure est un préalable essentiel à la naissance du droit de la Commission d'entreprendre une action pour le compte de salariés.

Article 112

Somme versée au salarié

À défaut par l'employeur de payer cette somme dans le délai fixé à l'article 111, la Commission peut, de son propre chef, dans les cas prévus par règlement adopté en vertu du paragraphe 6° de l'article 29, la verser au salarié dans la mesure prévue par le paragraphe 6° de l'article 39.

Subrogation

La Commission est dès lors subrogée dans tous les droits du salarié jusqu'à concurrence de la somme ainsi payée. - (NON EN VIGUEUR)*

1979, c. 45, a. 112.

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

Article 113

Recours exercé par la commission

La Commission peut exercer pour le compte d'un salarié l'action appropriée à l'expiration du délai prévu par l'article 111.

Recours

Elle peut aussi exercer à l'encontre des administrateurs d'une personne morale les recours que peut exercer un salarié envers eux. 1979, c. 45, a. 113; 1990, c. 73, a. 50; 1992, c. 26, a. 14.

Interprétation

> À l'expiration du délai de 20 jours de l'envoi de la mise en demeure à l'employeur et de l'avis au salarié tel que prévus à l'article 111 LNT, la Commission peut exercer le recours approprié pour le compte du salarié, si l'employeur refuse ou néglige de payer la somme réclamée.
>
> En plus des autres recours prévus par la loi, la Commission a le pouvoir d'exercer les mêmes recours que ceux que peut exercer le salarié lui-même à l'encontre des administrateurs d'une compagnie ou d'une société par actions à but lucratif. L'exercice du recours contre les administrateurs est soumis aux articles de la loi applicable à chaque cas, que ce soit au niveau provincial selon la Loi sur les sociétés par actions « LSA » (RLRQ, c. S-31.1) ou au niveau fédéral, selon la Loi canadienne sur les sociétés par actions « L.C.S.A. » (L.R.C. (1985), ch. C-44).
>
> La responsabilité des administrateurs dans tous les cas est limitée à un montant équivalant à six mois de salaire (art. 154 LSA et art. 119 L.C.S.A.). Le salaire comprend, en plus des heures supplémentaires, l'indemnité de vacances et les autres indemnités prévues par la loi à l'exception de l'indemnité de cessation d'emploi. La restriction à six mois de salaire fait référence à un montant maximum et non pas à une période fixée dans le temps.
>
> Cette responsabilité naîtra, tant pour la législation provinciale que fédérale, dans le cas où la compagnie ou société par actions employeur est en faillite en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité (L.R.C. (1985), ch. B-3) ou lorsque le bref d'exécution est rapporté insatisfait à la suite d'un jugement.
>
> **La prescription du recours contre l'administrateur**
>
> L'alinéa 2 de l'article 113 LNT précise que la Commission exerce dans le cas du recours contre les administrateurs le recours que peut exercer le salarié envers eux.

L'action intentée alors par la Commission n'est pas celle prévue à l'article 115 LNT qui découle de la Loi sur les normes du travail ou d'un de ses règlements. L'exercice de ce recours contre les administrateurs est soumis aux dispositions de la Loi sur les sociétés par actions et de la Loi canadienne sur les sociétés par actions.

Au sujet de la prescription du recours à l'encontre des administrateurs d'une société par actions, la législation fédérale précise que leur responsabilité n'est engagée que si la poursuite est entreprise durant leur mandat ou dans les deux ans qui suivent la fin de celui-ci.

En ce qui concerne les compagnies provinciales incorporées selon la Loi sur les sociétés par actions, il n'existe pas de disposition prévoyant le délai de prescription du recours contre les administrateurs. Il sera alors possible de se tourner vers le Code civil du Québec ; la prescription de trois ans prévue pour le recours personnel de l'article 2925 du Code civil du Québec pourrait s'appliquer.

Jurisprudence

Voir aussi la jurisprudence de l'article 98.

Commission des normes du travail c. 9092-5553 Québec inc., [2004] R.J.D.T. 1431 (C.A.)

Puisque la Commission des normes du travail n'agit pas pour son compte personnel, mais pour celui du salarié, la Cour du Québec, division des petites créances, n'a pas juridiction pour disposer du dossier.

Commission des normes du travail c. Haillot, D.T.E. 2000T-19 (C.Q.)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Louis, 2019 QCCQ 817

La Commission des normes du travail peut poursuivre les administrateurs d'une société pour le salaire dû à des salariés en vertu des dispositions de la Loi sur les compagnies.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.)

Un employeur ne peut plaider compensation contre une réclamation de la Commission des normes du travail. En effet, celle-ci agit en son propre nom, elle n'est pas mandataire du salarié. Elle n'intente pas son recours en vertu d'une cession de créance, mais en vertu de sa loi constitutive.

Zieman c. Commission des normes du travail, D.T.E. 96T-94 (C.A.)

Dans le cadre d'une poursuite de la Commission des normes du travail contre les administrateurs d'une compagnie, ceux-ci ne peuvent faire valoir comme moyen de

défense ceux que la compagnie aurait dû faire valoir en temps opportun, soit lors de la poursuite contre la compagnie elle-même.

Wright c. Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec, D.T.E. 2004T-79 (C.A.)

La responsabilité relative aux salaires des employés ne découle ni d'une faute précise ni d'un manquement à un devoir quelconque. Les administrateurs ne peuvent donc se prévaloir de la défense de bonne foi ou de diligence raisonnable.

Barrette c. Crabtree (succession de), [1993] 1 R.C.S. 1027

« Le simple fait d'avoir été administrateur au moment où les services ont été fournis par l'employé rend les administrateurs conjointement et solidairement responsables […]. »

Par conséquent, la seule excuse possible est la preuve par l'administrateur qu'il n'était pas administrateur au moment où la responsabilité a été engagée, qu'il n'a pas été poursuivi à l'intérieur du délai de prescription prévu ou que l'employé n'a pas rempli les conditions préalables pertinentes qui, selon la loi, entraînent la responsabilité de l'administrateur.

Russo c. Renaud, J.E. 87-325 (C.A.)

Commission des normes du travail c. Sabbah, D.T.E. 94T-630 (C.Q.)

La teneur d'un rapport non est inventus (rapport d'absence) de l'huissier constitue une preuve suffisante à l'ouverture d'un recours à l'encontre d'un administrateur.

Article 114

Montant forfaitaire

La Commission peut, lorsqu'elle exerce les recours prévus par les article 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 au salarié porte intérêt, à compter de l'envoi de la mise en demeure visée dans l'article 111, au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur 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.

Interprétation

La réclamation de cette somme forfaitaire ne constitue pas une infraction de nature pénale et n'est pas génératrice d'infraction. Le simple fait de l'exercice du recours par la Commission au nom du salarié lui donne le pouvoir de réclamer ce montant forfaitaire de 20 %.

Ce montant forfaitaire ne sera légalement dû qu'à la suite de l'obtention d'un jugement condamnant l'employeur à le payer. Cette somme qui appartient en entier à la Commission lui sert de source de financement autorisée par le législateur.

Le second alinéa précise que la somme due en vertu de la loi ou de ses règlements porte intérêt à compter de la mise en demeure. Cet alinéa fait référence au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'administration fiscale. Toutefois, par le jeu des dispositions générales en matière de créances civiles, tels les articles 1565, 1595 et 1617 du Code civil du Québec, l'intérêt sur le montant forfaitaire de 20 % se calcule à compter de l'assignation au sens du Code de procédure civile du Québec.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Gedden inc., D.T.E. 2009T-822 (C.S.)

« L'indemnité prévue à l'article 114 L.N.T. ne constitue pas une pénalité, mais une source de financement pour la Commission des normes du travail qu'il n'y a pas lieu d'écarter à moins de circonstances particulières qui n'apparaissent pas en l'espèce.»

Voir aussi :

Commission des normes du travail c. Béatrice Foods inc., D.T.E. 97T-1172 (C.Q.)

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Arbo Design inc., 2018 QCCQ 8029

Article 115

Prescription

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

Travailleurs forestiers

Cette prescription ne court qu'à partir du premier mai suivant la date d'exécution du travail quant aux salariés occupés dans les exploitations forestières. 1979, c. 45, a. 115.

Interprétation

Une action civile (par opposition à une poursuite pénale) intentée en vertu de la Loi sur les normes du travail se prescrit après un an à compter de chaque échéance. Le terme « échéance » signifie la date à laquelle l'exécution d'une obligation ou d'un paiement est exigible. La Commission a donc un an pour réclamer les sommes dues, et ce, à compter de la date à laquelle l'exécution d'une obligation ou d'un paiement est exigible. Après ce délai, le droit d'action n'existe plus, sous réserve de l'article 116 LNT.

Dans le calcul des délais, le jour qui marque le point de départ de la prescription n'est pas compté, alors que le dernier jour doit être entièrement terminé. En somme, la date d'échéance constitue le moment où le droit naît, et elle variera en fonction de l'un des quatre éléments suivants :

1. Le salaire : le délai d'un an court à compter de la date où le salarié aurait dû recevoir son salaire. Par exemple, le salarié payé aux deux semaines aura un an à compter de chaque période de deux semaines pour réclamer le salaire impayé correspondant à chaque période.
2. L'indemnité de congé annuel : la prescription court à compter de l'expiration d'un an suivant la fin de l'année de référence, soit à la fin de la période accordée au salarié pour prendre ses vacances (voir le schéma et l'interprétation à l'article 66 LNT).
3. L'indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emploi : le délai d'un an court à compter de la date du congédiement ou du licenciement. Pour la mise à pied à durée indéterminée, le délai de prescription commence à courir à l'expiration du délai de six mois suivant le début de la mise à pied. En cas de lock-out, le délai se calcule en fonction de la date de réception de l'avis de licenciement et non en fonction du lock-out lui-même.
4. Les jours fériés, chômés et payés : le délai court à compter de la journée où normalement le jour férié aurait dû être payé, plutôt qu'à la date du jour férié.

Dans le cas de fausse inscription dans les registres de paie ou dans les cas de fausse remise ou de fraude, la prescription ne débute qu'à compter de leur connaissance par la Commission (voir l'interprétation de l'article 118 LNT)

Pour les salariés travaillant dans les exploitations forestières, le point de départ de la prescription est le premier mai suivant la date d'exécution du travail (voir la définition d'« exploitation forestière » à l'article 1 du Règlement sur les normes du travail).

Voir l'interprétation à l'article 113 LNT relative à la prescription du recours à l'encontre des administrateurs.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Fruits de mer Gascons ltée, [2003] R.J.D.T. 142
(C.S.). Appel accueilli en partie (C.A., 2004-03-15) 200-09-004340-037, D.T.E. 2004T-333 (C.A.)

La prescription de l'indemnité de congé annuel se calcule à compter de l'expiration d'un an suivant la fin de l'année de référence.

Commission des normes du travail c. Internote Canada inc., [1985] C.S. 383. Décision confirmée en appel par [1989] R.J.Q. 2097 (C.A.)

« Le point de départ pour la prescription prévue d'un an prévu à l'article 115 doit donc être calculé à partir du jour où prend fin la période de six mois après la date de mise à pied de chacun des salariés. L'avis interruptif prévu à l'article 116 interrompt la

prescription pour six mois. Alors, l'action intentée dans l'année suivant l'échéance de six mois après la date de mise à pied est recevable. »

9122-9385 Québec inc. c. Lafleur, D.T.E. 2003T-661 (C.Q.)

Il y a prescription des recours intentés en vertu de la Loi sur les normes du travail à compter d'un an de chacune des échéances.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail c. Arbo Design inc., 2018 QCCQ 8029

« Le troisième alinéa de l'article 55 prévoit qu'un congé découlant d'une banque d'heures doit être pris ou payé dans l'année qui suit les heures supplémentaires y donnant lieu. Cette année additionnelle constitue donc l'échéance prévue à l'article 115.

Il en résulte que la réclamation à l'égard d'heures supplémentaires incluses dans une banque de temps peut porter sur des heures travaillées jusqu'à un an avant l'échéance, donc deux ans avant l'atteinte du délai de prescription. »

Article 116

Prescription interrompue

Un avis d'enquête de la Commission, expédié à l'employeur par poste recommandée, suspend la prescription à l'égard de tous ses salariés pour six mois à compter de sa mise à la poste. 1979, c. 45, a. 116; 1990, c. 73, a. 52; 1992, c. 26, a. 15; N.I. 2016-01-01 (NCPC).

Interprétation

L'envoi d'un avis d'enquête par la Commission, dans l'année qui suit la date d'exigibilité de la créance, suspend la prescription pour une période de six mois à compter de sa mise à la poste.

La Commission dispose alors d'un délai supplémentaire de six mois pour intenter une action, délai qui s'ajoute à celui d'un an prévu à l'article 115 LNT.

L'avis d'enquête doit être expédié par courrier recommandé ou certifié. C'est l'envoi de l'avis d'enquête qui suspend la prescription et non sa réception par l'employeur.

Article 117 (Abrogé)

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

Article 118

Fraude

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.

Interprétation

Il est à noter que seule la Commission peut se prévaloir de cette disposition, qui ne peut donc pas être invoquée par le salarié.

Article 119

Recours cumulés

Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur ou les administrateurs d'une même personne morale peuvent être cumulés dans une seule demande, qu'elle soit formulée par un salarié ou par la Commission, et le total réclamé détermine la compétence du tribunal tant en première instance qu'en appel. 1979, c. 45, a. 119; 1992, c. 26, a. 16.

Interprétation

La compétence d’un tribunal est déterminée par le total des sommes réclamées par plusieurs salariés, et ce, peu importe le montant de leur réclamation individuelle.

Jurisprudence

Commission des normes du travail c. Barré, D.T.E. 91T-1146 (C.S.)

« […] la compétence du tribunal est déterminée par le total du montant réclamé. »

Article 119.1

Instruction d'urgence

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.

Interprétation

Compte tenu de la nature prioritaire d’une réclamation salariale, le législateur permet à la Commission d’être entendue par préférence.

Article 120

Sommes remises à la commission

Après la réception d'une mise en demeure de la Commission, un employeur ne peut acquitter valablement les sommes faisant l'objet de cette réclamation qu'en en faisant remise à la Commission. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une action intentée par le salarié lui-même. 1979, c. 45, a. 120.

Interprétation

> Cette disposition permet à la Commission de s’assurer que la somme versée par l’employeur correspond à celle qui est réellement due au salarié.
>
> Comme le litige oppose la Commission et l’employeur, ce dernier doit obligatoirement faire remise du paiement à la Commission. Tout autre paiement ou règlement n’est donc pas opposable à la Commission.

Article 121

Remise au salarié

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

Déduction

La Commission doit toutefois, sur demande du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, déduire de ce montant celui remboursable en vertu de l'article 90 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (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.

Section I.1 - Recours à l'encontre de certaines disparités de traitement (Art. 121.1 à 123.5)

Article 121.1

Le salarié qui croit avoir été victime d’une distinction visée au 3e 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 le salarié. Elle peut aussi être adressée, pour le compte du salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

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 au plaignant. 2018, c. 21, a. 39.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 121.2

Si un salarié est assujetti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue. 2018, c. 21, a. 39.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 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.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 121.4

En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte au Tribunal administratif du travail. 2018, c. 21, a. 39.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 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.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 121.6

La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant le Tribunal administratif du travail. 2018, c. 21, a. 39.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 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.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique

à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 121.8

Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié 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'un salarié à un régime de retraite ou lui rendre applicables d'autres avantages sociaux;
3. ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour compenser la perte résultant de la distinction. 2018, c. 21, a. 39.

Interprétation

En même temps qu'il a introduit au 3e alinéa de l'art. 87.1 LNT, l'interdiction d'une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, le législateur a créé un recours spécifique à l'encontre de ce type de disparités de traitement, devant le Tribunal administratif du travail.

Article 122

Pratique interdite

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;

Jurisprudence

Exercice d'un droit

Laverdière c. 9109-6230 Québec inc. (P.S. Marketing Rep.), C.R.T. Québec, CQ-2000-1694 et CQ-2000-1696, 19 mai 2004, commissaire Lefebvre

L'exercice d'un droit ne nécessite pas le dépôt d'une plainte à la Commission des normes du travail. La simple démarche, auprès de l'employeur, pour réclamer un droit apparent suffit.

Tardif c. 2735-9975 Québec inc., D.T.E. 96T-419 (C.T.)

Pour exercer un droit, il suffit que la salariée démontre qu'elle veut se prévaloir d'un avantage prévu par la loi en toute bonne foi et avec apparence de droit.

Lavallée c. Ordre loyal des Moose, loge 2004 Lachine, [2002] R.J.D.T. 1634 (C.T.)

Deux salariées peuvent bénéficier de la présomption découlant de l'exercice d'un droit, bien qu'une seule ait téléphoné à la Commission des normes du travail pour se renseigner sur le salaire minimum, puisque l'appel s'est fait d'un commun accord.

Mondor c. Bi-Op inc., D.T.E. 2003T-346 (C.R.T.)

La salariée communique en mars 2001 avec la Commission des normes du travail afin de connaître la méthode de calcul de la paie de vacances. Elle est mise à pied le 19 septembre 2001. Ses collègues sont rappelés au travail en mars 2002. L'employeur a utilisé un prétexte, le manque de travail, pour congédier la plaignante en raison de l'exercice d'un droit.

Cox c. Entreprise Robert Thibert inc., D.T.E. 2011T-506 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire continuée sine die (C.S., 2011-10-20), 500-17-067130-115.

Il n'est pas nécessaire d'avoir déposé une plainte officielle à la Commission des normes du travail en matière de harcèlement psychologique pour bénéficier de la présomption découlant d'un exercice d'un droit.

Le salarié s'était plaint de façon répétée, auprès de son superviseur, de faits, gestes et paroles qu'il subissait et qui constituaient du harcèlement psychologique.

Beaudoin c. Motel Le Montagnard inc., D.T.E. 96T-769 (C.T.). Appel rejeté (T.T., 1996-12-18), 500-28-000285-965

Talbot c. Investissements Imqua inc., [1997] C.T. 346

Le fait de demander à être rémunéré pour assister à une réunion convoquée par l'employeur constitue l'exercice d'un droit.

Raymond c. Tassé, D.T.E. 2003T-66 (T.T.)

L'employeur accepte que le salarié parte en vacances le 24 juillet, mais il refuse qu'il prenne deux semaines continues. Le salarié part deux semaines et se fait congédier. Le salarié a exercé un droit en partant deux semaines consécutives. Il avait un droit strict et l'employeur devait obéir à la loi.

Da Ponte c. Restaurant Alexandre inc., D.T.E. 2000T-1123 (C.T.)

La demande à l'employeur voulant que les heures supplémentaires soient payées au taux majoré constitue l'exercice d'un droit et fait naître la présomption.

Filion c. Service de personnel Berlys inc., D.T.E. 2000T-515 (C.T.)

S'informer auprès de la Commission des normes du travail sur le contenu de certaines clauses d'un contrat de travail, avant sa signature, implique que la salariée fournit des renseignements à la Commission. Le fait qu'elle ait demandé à son père de contacter la Commission pour elle est sans importance.

McCracken c. Ivès inc., 2019 QCTAT 1722

S'il est vrai que les mauvaises performances du plaignant ont joué un rôle important dans la décision de le congédier, c'est quand même à partir de sa démarche auprès de l'unique client de l'employeur pour signaler un retard dans le versement de ses paies que les événements se sont précipités. Le ton plutôt conciliant a laissé place à des menaces de congédiement et l'employeur a commencé à compiler les statistiques qui allaient servir d'assises à son congédiement cinq semaines plus tard. De toute évidence, au moment où il congédie le plaignant, l'employeur a toujours à l'esprit son geste qu'il considère comme une faute grave. Or, à la base, il s'agit d'une réclamation demandant l'application d'un droit lui provenant de la LNT, soit d'obtenir le salaire gagné à intervalles réguliers. De l'avis du Tribunal, le motif illicite a participé à la décision de l'employeur. Dès lors, on ne peut plus considérer qu'elle s'appuie totalement sur une autre cause juste et suffisante. Comme le veut l'expression consacrée, il y a une goutte de poison qui a contaminé irrémédiablement toute l'eau du vase. La présomption doit s'appliquer et la plainte est accueillie.

Yale Haugen et Recherches de titres ltée, 2017 QCTAT 4068

L'employeur a refusé de reprendre la plaignante au poste qu'elle détenait, en lui imposant d'effectuer un travail de bureau plutôt que celui de directrice, à un salaire inférieur à celui qui lui était versé avant son départ en congé parental. Lorsqu'il s'agit de qualifier la fin d'emploi d'un salarié qui quitte son emploi alors que l'employeur procède à une modification substantielle et unilatérale de ses conditions de travail, il s'agit d'un congédiement déguisé et à plus forte raison lorsque ces modifications visent à forcer le salarié à quitter son emploi. Les conditions permettant l'application de la présomption sont toutes satisfaites. La plaignante a été victime d'un congédiement de façon contemporaine à l'exercice d'un droit prévu à la loi. En conséquence, elle est présumée avoir fait l'objet de cette mesure à cause de l'exercice de ce droit. Le Tribunal conclut que la plaignante a été congédiée illégalement, parce qu'elle a bénéficié d'un congé parental et parce que l'employeur a fait défaut de la réintégrer dans son poste habituel au même salaire auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée au travail.

Desbrosse et API Alarm inc., 2019 QCTAT 2008

Que le plaignant soit ou non en période d'essai, il bénéficie de la protection de l'article 122 LNT.

Enquête effectuée par la commission des normes du travail

Enquête effectuée par la commission des normes du travail

Roy c. 9154-2621 Québec inc. (Belley's Billard et Lounge), C.R.T. Québec,

CQ-2007-1852 et CQ-2007-1853, 25 octobre 2007, commissaire Gagnon

« La plainte déposée à la Commission des normes du travail relativement au partage des pourboires entre les salariés de la salle de billard n'émane pas de madame Roy, mais d'une autre salariée. Madame Roy ne peut donc bénéficier de la protection de la Loi sous ce chef.

Toutefois, le fait que la Commission des normes du travail ait institué une enquête, le 21 décembre, sur cette question bénéficie à tous les salariés visés par l'application de la politique sujette à enquête par cette Commission, dont madame Roy. »

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'il 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;

Jurisprudence

Fournit des renseignements ou a témoigné

Jordan-Doherty c. Loblaw Québec ltée (Loblaws), D.T.E. 2000T-348 (C.T.)

Les renseignements dont parle le paragraphe 2 de l'article 122 ne sont pas limités aux seules informations concernant le salarié qui les fournit. Il peut s'agir d'une situation ne le touchant qu'indirectement. Pour bénéficier de la présomption, il n'est pas requis que le salarié ait l'intention de dénoncer une situation particulière ni que l'employeur refuse d'appliquer une norme. En l'espèce, la salariée, qui communique avec la Commission des normes du travail en raison d'un conflit avec une autre employée au sujet de feuilles de temps falsifiées, fournit des renseignements à la Commission, même s'il ne s'agit pas d'une norme.

Filion c. Service de personnel Berlys inc., D.T.E. 2000T-515 (C.T.)

S’informer auprès de la Commission des normes du travail sur le contenu de certaines clauses d’un contrat de travail, avant sa signature, implique que la salariée fournit des renseignements à la Commission. Le fait qu’elle ait demandé à son père de contacter la Commission pour elle est sans importance.

3. pour la raison qu'une saisie-arrêt 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 assujetti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2);

Jurisprudence

Saisie-arrêt

Vivier c. L’Industrielle, cie d’assurance sur la vie, [1983] C.T. 48

Le terme « saisie-arrêt » ne doit pas être limité à la procédure intentée en vertu du Code de procédure civile. Toute saisie pratiquée par un créancier sur un débiteur, que ce soit en vertu du Code de procédure civile ou d’une autre loi, est une saisie-arrêt au sens de la Loi sur les normes du travail.

Laganière c. Cantine chez Paul enr., D.T.E. 94T-367 (C.T.)

Le paragraphe 3 de l’article 122 LNT couvre même les cas où une saisie-arrêt pourrait avoir lieu, et ce, même si elle n’a pas vraiment lieu dans les faits. En l’espèce, bien que la demande de saisie-arrêt de Revenu Canada ait été annulée avant d’avoir été pratiquée, le recours est ouvert au salarié.

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

Jurisprudence

Salariée enceinte

Ostiguy c. Produits électroniques 2000 ltée, D.T.E. 93T-217 (C.T.)

Le seul élément requis pour l’ouverture de la présomption est que la salariée soit enceinte. Le fait que l’employeur ignore son état n’empêche pas la présomption de s’appliquer.

Asselin c. 1857-2123 Québec inc., D.T.E. 2004T-629 (C.R.T.)

Daigneault c. Olivetti Canada ltée, [1992] T.T. 102

Il est vrai que l’état de grossesse peut causer des inconvénients à l’employeur. Toutefois, l’efficacité et l’économie doivent céder le pas aux droits de la femme enceinte. L’employeur doit prendre les mesures administratives nécessaires pour s’adapter aux inconvénients liés à la grossesse.

Chartrand c. Wyeth-Ayerst Canada inc., D.T.E. 96T-1299 (C.T.)

Lorsqu'une salariée est congédiée de façon concomitante à son retour au travail, après un congé de maternité et un congé parental, il faut présumer qu'elle est congédiée en raison de sa grossesse ou de l'absence qui en découle.

Ericsson Canada inc. c. Plante, D.T.E. 2004T-930 (C.S.)

L'employeur tient fréquemment des propos relativement à la possibilité que la plaignante soit ou devienne enceinte, apparemment à la blague parce qu'il y a beaucoup de travail à faire. Ces commentaires mènent le juge à conclure que la plaignante a été licenciée en raison de son état de femme enceinte et des absences qui pouvaient en résulter, ou que cet état a, à tout le moins, influencé l'employeur quant au choix qu'il a fait de la licencier.

Chaput c. Paysagement Clin d'œil inc., D.T.E. 2003T-400 (C.R.T.)

La Loi sur les normes du travail prévoit que la salariée a droit à un congé de maternité de 18 semaines et à un congé parental de 52 semaines. Par ailleurs, le délai pour donner l'avis écrit est de trois semaines. On ne peut forcer la salariée à donner un avis dans un délai supérieur à celui prévu par la loi, qui est d'ordre public, ni l'obliger à préciser la durée de ces congés avant ce délai.

Bourbon c. 9114-0269 Québec inc. Centre de santé Auberge des 21, C.R.T. Québec, CQ-2000-1108, 7 juin 2004, commissaire Garant

Après la réception du rapport du CLSC recommandant certaines adaptations du poste de travail de la plaignante en raison de sa grossesse, l'employeur, qui avait fortement réagi à la visite de l'inspecteur, lui demande de quitter son emploi puisqu'elle mine l'atmosphère de travail. Elle est congédiée une semaine plus tard. Les difficultés économiques de l'employeur sont prouvées, mais ses propos et ses agissements démontrent que la grossesse de la plaignante a été prise en compte dans la décision de la congédier.

Zellers inc. c. Dybka, D.T.E. 2001T-510 (T.T.)

Malgré la grande discrétion dont dispose l'employeur pour décider d'embaucher ou non une salariée en probation, celui-ci est tout de même tenu de respecter les lois d'ordre public. Bien que la disponibilité de la salariée puisse être un critère important dans l'évaluation de l'opportunité de la garder, il est interdit à l'employeur de mettre fin à la probation parce qu'il appréhende que la salariée doive s'absenter régulièrement en raison de sa grossesse.

Monast c. Astra Pharma inc., D.T.E. 98T-150 (T.T.)

Colle c. A.D.I. Design International inc., D.T.E. 97T-1086 (C.T.)

Tremblay c. Compagnie de gestion T.L.T. inc., D.T.E. 95T-225 (C.T.)

L'article 122, paragr. 4˚ n'a pas pour effet de conférer à la salariée enceinte ou qui part en congé de maternité plus de droits qu'elle n'en aurait si elle n'était pas enceinte ni de la mettre à l'abri de tout reproche. La salariée enceinte demeure soumise aux aléas de l'entreprise et au droit de gérance. Toutefois, la décision de l'employeur ne doit pas être influencée par l'état de la salariée, mais elle doit être fondée sur une autre cause juste et suffisante.

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

Jurisprudence

Éluder la loi

Payette c. Gestion Mimakar inc., D.T.E. 2009T-173 (C.R.T.)

La plaignante allègue la tentative de son employeur d'éluder la loi relativement aux deux années de service continu nécessaires au recours prévu à l'article 124 LNT. Le congédiement a été imposé à proximité de la date où ces deux années de service continu allaient êtres acquises.

La loi et la jurisprudence exigent la preuve de faits permettant de croire que la décision de l'employeur a été prise dans le but de contourner la Loi sur les normes du travail.

L'employeur n'a pas réussi à repousser la présomption et à démontrer une autre cause pour expliquer le congédiement abrupt de la plaignante.

Lévesque c. Gesco 547 inc. (L'Ensemblier), D.T.E. 2004T-43 (C.R.T.)

Bouchard c. R., D.T.E. 95T-341 (T.T.)

La salariée n'a pas à faire la preuve d'un stratagème pour que la présomption s'applique. Elle doit simplement démontrer des faits ou présenter des situations qui posent des interrogations et qui laissent entrevoir la possibilité ou la vraisemblance d'un quelconque stratagème de l'employeur visant à éluder l'application de la loi.

Témèse c. Centre préscolaire Montessori, D.T.E. 99T-592 (C.T.)

Le salarié n'a pas à faire la preuve d'un stratagème. Il n'a qu'à démontrer « un début de preuve de stratagème ».

Joseph c. Corp. financière Télétech, D.T.E. 2000T-648 (C.T.)

La célérité soudaine avec laquelle l'employeur met en œuvre les divers mécanismes pour évaluer l'opportunité de congédier la plaignante (expertises médicales et autres), alors qu'elle est déjà absente depuis une longue période et qu'il ne reste que neuf jours avant qu'elle puisse bénéficier de la protection accordée par l'article 124, donne ouverture à la présomption.

Courchesne c. Restaurant et charcuterie Bens inc., D.T.E. 90T-143 (C.A.)

Rétrograder un salarié sans motif ou sous de faux prétextes, et ce, juste avant qu'il obtienne le service continu requis pour bénéficier de la protection de l'article 124 LNT, est un geste posé par l'employeur pour forcer le salarié à démissionner afin de se soustraire à l'application de la loi.

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;

Jurisprudence

Obligations familiales

Robillard c. Emballages Gab ltée, D.T.E. 95T-371 (C.T.)

Un salarié peut refuser de faire des heures supplémentaires parce que sa présence est nécessaire pour remplir ses obligations familiales.

Obligation de déplacer une salariée enceinte

Di Peco c. Canadelle inc., D.T.E. 96T-260 (C.T.)

L'obligation qu'a l'employeur de déplacer « de son propre chef » la salariée enceinte, s'il y a danger pour elle ou pour l'enfant à naître, est une obligation autonome, indépendante de toute autre loi. Par l'article 122, le législateur a voulu améliorer la protection accordée à la femme enceinte. L'employeur ne peut se réfugier derrière les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour justifier sa décision de ne pas déplacer la salariée.

Autre cause juste et suffisante

Lafrance c. Commercial Photo Service inc., [1980] 1 R.C.S. 536

Hilton Québec ltée c. Tribunal du travail, [1980] 1 R.C.S. 548

L'autre cause juste et suffisante de congédiement invoquée par l'employeur doit être sérieuse, par opposition à un prétexte. Elle doit constituer le véritable motif du congédiement.

Couture c. Forintek Canada Corp., C.R.T. Québec, CQ-2000-6487, 21 juin 2004, commissaire Bélanger

Le test à appliquer est de se demander si l'employeur aurait agi de la même façon si le salarié n'avait pas exercé le droit en question.

Laverdière c. 9109-6230 Québec inc. (P.S. Marketing Rep.), C.R.T. Québec, CQ-2000- 1694 et CQ-2000-1696, 19 mai 2004, commissaire Lefebvre

Une mesure disciplinaire disproportionnée permet de conclure à un prétexte.

Turgeon c. Industries Duparac inc., C.R.T. Québec, CQ-2000-7493 et CQ-2000-7495, 24 août 2004, commissaire Barrette

La fin d'emploi du salarié est subitement devancée de trois semaines, le jour même où le salarié remet à son employeur un certificat médical recommandant un arrêt de travail. L'annonce de l'arrêt de travail pour cause de maladie a donc joué un rôle évident dans la cessation d'emploi du salarié. Les allégations de difficultés financières ne peuvent expliquer cette précipitation soudaine.

Poulin c. 3092-6679 Québec inc. Bar Le Kaméléon, C.R.T. Québec, CQ-2000-7421, 6 juillet 2004, commissaire Bélanger

L'absence pour maladie est l'événement déclencheur de la rupture du lien d'emploi. Les rapports liés aux ventes sont d'une crédibilité douteuse, et les erreurs potentiellement commises par la plaignante ne lui ont pas été signalées en temps opportun, mais plutôt à son retour de congé de maladie. Ces éléments ne sont pas suffisants pour constituer la cause véritable du congédiement, mais apparaissent plutôt comme un prétexte pour se débarrasser de la plaignante.

Béland c. 9012-3977 Québec inc., C.R.T. Québec, CQ-2001-0210 et CQ-2001-0211, 8 septembre 2004, commissaire Gélinas

L'autre cause juste et suffisante est établie. Ce n'est pas le fait que la plaignante ait avisé son employeur de son intention de réclamer le paiement d'heures supplémentaires à la Commission des normes du travail qui est à l'origine de la baisse de ses heures de travail. Cette baisse survient à la suite de plaintes de la clientèle. En l'absence de reproches, son horaire n'aurait pas été modifié.

Courcy c. Chaussures St-Émile inc., C.R.T. Québec, CQ-2000-6087 et CQ-2000-6115, 13 juillet 2004, commissaire Barrette

Le fait que l'employeur ait appliqué la progression des sanctions, et ce, avant l'exercice du droit par le salarié de réclamer une indemnité de vacances, et le fait que le salarié se soit engagé par écrit à respecter certaines conditions font en sorte que le salarié savait qu'au prochain manquement il s'exposait à un congédiement sans autre préavis. L'employeur avait une autre cause juste et suffisante de congédiement.

Néron c. Bernard, Michel R. et Resto-bar Le Tisonnier, C.R.T. Québec,

CQ-1010-9354, 21 juin 2004, commissaire Daigle

Bien que la plaignante jouisse de la présomption et qu'elle se soit absentée pour des raisons de santé, la véritable cause de son congédiement est le fait qu'elle ait menti à l'employeur en changeant trois fois de version sur la cause de son accident. Ajoutant cet élément à une série de manquements survenus dans les six derniers mois, la plaignante a ainsi rompu irrémédiablement le lien de confiance.

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 d'un exercice par cette personne salariée d'un droit qui lui résulte de la Loi sur les régimes volontaires d'épargne-retraite (2013, chapitre 26);*

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. *(paragraphe abrogé)*

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 (2017, 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'œuvre 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 assigné comme candidat juré en vertu de la Loi sur les jurés (chapitre J-2) ou qu'il a agi comme juré;

19. **pour le motif que la personne salariée a été cité à comparaitre ou qu'elle a agi comme témoin devant un tribunal judiciaire;**
20. **pour le motif que la personne salariée 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 (chapitre S-4.1.1).**

Salariée enceinte déplacée

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; 2024, c. 21, a. 47.

Interprétation

Le salarié peut exercer un recours s'il est congédié, suspendu, déplacé, si l'employeur exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou si on lui impose toute autre sanction en raison d'un des motifs mentionnés à l'article 122 LNT. La réintégration ainsi qu'une indemnité équivalant au salaire et autres avantages dont le salarié a été privé par la sanction pourront alors être accordées si le recours est maintenu.

Depuis le 1er mai 2003, le salarié est protégé dans le cas où l'employeur voudrait sévir en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de ce dernier.

De plus, la protection accordée au salarié relativement au refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail pour des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation s'étend à son enfant, mineur ou majeur, à l'enfant de son conjoint ou encore à un motif lié à l'état de santé d'un parent au sens de l'article 79.6.1 ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant. Le salarié doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations parentales et familiales.

Par ailleurs, le droit d'un salarié de s'absenter pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère

sexuel ou d'acte criminel est maintenant prévu à la section V.0.1 de la loi (voir l'interprétation des articles 79.1 à 79.6 LNT). Dans ce cas, la condition exigée par le législateur dans l'application de la présomption (voir l'article 123.4 LNT) est l'absence motivée pour cause de maladie et non la preuve nécessaire de la maladie en soi. Le salarié qui exerce ce droit jouit d'une protection à l'égard des sanctions susmentionnées grâce au recours prévu au paragraphe 1° de l'article 122 LNT.

Depuis le 1er septembre 2011, le salarié sera protégé dans le cas où il dénoncerait ou collaborerait à une vérification ou à une enquête concernant un acte répréhensible au sens de la Loi concernant la lutte contre la corruption.

On entend par « acte répréhensible » trois situations :

1. **Une contravention à une disposition d'une loi fédérale ou du Québec ou à un règlement pris en application d'une telle loi, si cette contravention implique de la corruption, de la malversation, de la collusion, de la fraude ou du trafic d'influence, entre autres, l'adjudication, l'obtention ou l'exécution des contrats octroyés dans l'exercice des fonctions d'un organisme ou d'une personne du secteur public ;**
2. **Un usage abusif des fonds ou des biens publics, ou un cas grave de mauvaise gestion en matière contractuelle dans le secteur public ;**
3. **Le fait d'ordonner ou de conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible prévu aux paragraphes 1 et 2.**

Le 13 juin 2014, l'article 122 de cette loi est de nouveau modifié par l'ajout du paragraphe 10˚. La loi prévoit que toute personne peut communiquer à l'inspecteur général de la Ville de Montréal certains renseignements qui sont pertinents à la réalisation de son mandat. Aux fins de cette communication, la personne bénéficie de protections visant, entre autres, à l'absence de mesures de représailles.

Le 1er juillet 2014, la loi prévoit deux nouveaux motifs, 8˚ et 9˚ sous la protection de l'article 122. Ainsi, les entreprises visées ont l'obligation d'offrir un régime volontaire d'épargne-retraite (RVER) à leurs employés. La date limite pour satisfaire cette obligation diffère selon la taille de l'entreprise. Ainsi, les employeurs de 20 employés visés ou plus devaient offrir un RVER d'ici le 31 décembre 2016. Les entreprises qui comptent entre 10 et 19 employés visés avaient un an de plus, soit jusqu'au plus tard le 31 décembre 2017. Pour les employeurs qui comptent entre 5 et 9 employés visés, si le gouvernement le juge nécessaire, la date limite sera fixée plus tard, mais se situera après le 1er janvier 2018.

Cette loi oblige les employeurs qui emploient au moins 5 personnes à offrir le RVER à leurs employés s'ils ne leur offrent pas déjà un régime de retraite. Toutefois, l'employeur n'est pas obligé de cotiser au RVER.

On entend par « employés visés », les employés de 18 ans et plus qui justifient d'un an de service continu, au sens de la Loi sur les normes du travail, et qui ne bénéficient actuellement d'aucun régime de retraite collectif d'employeur pour lequel une retenue sur le salaire pourrait être effectuée, ou qui n'ont aucun régime de pension agréé au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu.

Pour leur part, les employés visés par cette loi seront automatiquement inscrits au RVER, mais pourront s'y soustraire.

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail joue un rôle de surveillance dans l'application de cette loi, au même titre que l'Autorité des marchés financiers et Retraite Québec.

Le 1er mai 2017, l'article 122 de cette loi est de nouveau modifié par l'ajout du paragraphe 11˚. La loi prévoit que le salarié est protégé quant à la divulgation d'un acte répréhensible faite de bonne foi 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 (RLRQ, c. D-11.1) ou au chapitre VII.2 de la Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance (RLRQ, c. S-4.1.1).

Le 30 mai 2017, l'article 122 de cette loi est modifié par l'ajout du paragraphe 12°. La loi prévoit que le salarié est protégé en raison d'un signalement fait par lui-même 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 (2017, chapitre 10).

Le 8 juin 2017, l'article 122 de cette loi est de nouveau modifié par l'ajout du paragraphe 13°. La loi prévoit que le salarié est protégé dans le cas où il 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).

Le 1er décembre 2017, la Loi favorisant la surveillance des contrats des organismes publics et instituant l'Autorité des marchés publics (2017, chapitre 27) ajoutait un 14e paragraphe à l'art. 122 LNT, lequel est entré en vigueur le 25 mai 2019.

En 2018, sont entrés en vigueur les paragraphes 15, 16 et 17 de l'art. 122 LNT, ajoutés respectivement par la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine municipal et la Société d'habitation du Québec (2018, chapitre 8), la Loi modifiant diverses dispositions législatives concernant le domaine du travail afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau (2018, chapitre 12) et la Loi modifiant la Loi sur le bâtiment et d'autres dispositions législatives afin principalement de donner suite à certaines recommandations de la Commission Charbonneau (2018, chapitre 13).

Les paragraphes 18 et 19 de l'art. 122 LNT ont été ajoutés par la Loi visant principalement à favoriser l'efficacité de la justice pénale et à établir les modalités d'intervention de la Cour du Québec dans un pourvoi en appel (2020, chapitre 12), sanctionnée le 5 juin 2020. Ces paragraphes sont entrés en vigueur le 1er janvier 2021.

Introduit par la Loi sur le protecteur national de l'élève (chapitre P-32.01) le paragraphe 20 de l'article 122 LNT est entré en vigueur le 28 août 2023.

Le 27 juin 2024, est entré en vigueur le 21e paragraphe de l'article 122 LNT visant à protéger la personne salariée contre toute représailles à la suite 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 (chapitre S-4.1.1).

Sanctions

Le congédiement est le fait pour l'employeur de mettre fin à l'emploi du salarié. Ce terme doit recevoir une interprétation large incluant le renvoi, le non-renouvellement d'un contrat de travail lorsqu'il s'agit d'un contrat renouvelable, le non-rappel au travail, la suspension indéfinie, etc.

La suspension consiste à interrompre temporairement l'emploi du salarié pour une période déterminée, sans rompre son contrat de travail. Le salarié est privé de son emploi et de son salaire pour cette période. Il s'agit généralement d'une sanction disciplinaire.

Le déplacement d'un salarié correspond à la modification des conditions de travail. Il peut s'agir, par exemple, de l'affectation à un autre poste de travail ou à un autre lieu de travail, d'une réduction significative du nombre d'heures de travail, d'une baisse de salaire, d'une modification substantielle des tâches, d'une diminution du niveau de responsabilité, etc.

La protection s'étend également aux représailles, aux mesures discriminatoires et à toute autre sanction que pourrait imposer l'employeur à un salarié pour un des motifs mentionnés à l'article 122 LNT. Ces notions englobent donc toute modification du cadre de travail ou des conditions de travail d'un salarié et toute mesure de vengeance prise par l'employeur contre un salarié pour un des motifs mentionnés à l'article 122 LNT.

La procédure pour exercer ce recours est prévue aux articles 123 et suivants LNT.

Règles d'application

Divulgation d'un acte répréhensible (paragraphe 11)

Le Protecteur du citoyen reçoit :

- les divulgations de toute personne ayant des renseignements pouvant démontrer qu'un acte répréhensible à l'égard d'un organisme public a été commis ou est sur le point de l'être;
- la plainte d'une personne qui se croit être victime de représailles ou de menaces de représailles, en raison qu'elle a de bonne foi fait une divulgation ou collaboré à une vérification ou une enquête menée en raison d'une divulgation.

Toutefois, si les représailles visent l'emploi ou les conditions de travail, le Protecteur du citoyen réfère cette personne à la CNESST et met fin à l'examen de la plainte.

La divulgation d'un acte répréhensible est protégée contre les représailles dans la mesure où elle a été effectuée de bonne foi et conformément à la Loi facilitant la divulgation d'actes répréhensibles à l'égard des organismes publics (LFDAROP) , soit :

- au Protecteur du citoyen
- au responsable du suivi des divulgations d'un organisme public au sens de l'article 2 de la LFDAROP
- au ministre de la Famille (concernant les services de garde éducatifs à l'enfance subventionnés)
- publiquement, dans la situation exceptionnelle prévue à l'article 7 de la LFDAROP et aux conditions qui y sont énoncées

Une divulgation qui ne respecte par ces conditions ou qui est effectuée à d'autres personnes (ex. syndicat, supérieur immédiat, collègue, famille, amis) n'est pas protégée contre les représailles.

Jurisprudence

Présomption

Thibodeau c. Syscan International inc., D.T.E. 2004T-579 (C.R.T.)

Le salarié bénéficie de la présomption même s'il ne s'est pas encore absenté pour maladie le jour de son congédiement. Il avait avisé l'employeur qu'il s'absenterait de 6 à 8 semaines pour subir une intervention chirurgicale.

Asselin c. 1857-2123 Québec inc., D.T.E. 2004T-629 (C.R.T.)

Quant à la concomitance, la salariée enceinte est assurée de profiter de la présomption à n'importe quel moment de ses neuf mois de grossesse.

Congédiement

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT pour les notions de congédiement, de congédiement déguisé, de licenciement et de démission.

Balthazard-Généreux c. Collège Montmorency, [1998] R.J.D.T. 660 (T.T.)

Le mot congédiement doit être interprété de façon large et libérale dans le contexte d'une plainte pour pratique interdite. Le retrait du nom de la salariée de la liste de rappel équivaut à un congédiement, puisqu'il a empêché celle-ci de se qualifier l'année suivante pour un poste d'enseignante, conformément à la convention collective.

Petridis c. Assurances André Birbilas inc., D.T.E. 2003T-138 (C.R.T.)

La salariée est victime d'une agression verbale de la part de son employeur lorsqu'elle lui annonce qu'elle est enceinte. L'employeur a manqué à son obligation de fournir des conditions de travail décentes et raisonnables. Il ne

laissait plus aucun choix à la plaignante, qui se devait de quitter son emploi afin de protéger son intégrité psychologique et physique, sa dignité, ainsi que celles de son enfant à naître. On ne peut qualifier le départ de la salariée de démission. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Yale Haugen et Recherches de titres ltée, 2017 QCTAT 4068

Voir aussi : Beach et CASP Aerospatiale inc., 2017 QCTAT 2853

L'employeur a refusé de reprendre la plaignante au poste qu'elle détenait, en lui imposant d'effectuer un travail de bureau plutôt que celui de directrice, à un salaire inférieur à celui qui lui était versé avant son départ en congé parental. Lorsqu'il s'agit de qualifier la fin d'emploi d'un salarié qui quitte son emploi alors que l'employeur procède à une modification substantielle et unilatérale de ses conditions de travail, il s'agit d'un congédiement déguisé et à plus forte raison lorsque ces modifications visent à forcer le salarié à quitter son emploi. Les conditions permettant l'application de la présomption sont toutes satisfaites. La plaignante a été victime d'un congédiement de façon contemporaine à l'exercice d'un droit prévu à la loi. En conséquence, elle est présumée avoir fait l'objet de cette mesure à cause de l'exercice de ce droit. Le Tribunal conclut que la plaignante a été congédiée illégalement, parce qu'elle a bénéficié d'un congé parental et parce que l'employeur a fait défaut de la réintégrer dans son poste habituel au même salaire auquel elle aurait eu droit si elle était demeurée au travail.

Déplacement

Proulx c. Garderie L'éveil des chérubins, D.T.E. 2000T-821 (C.T.)

Pour qu'il y ait déplacement, il suffit que la salariée soit affectée à une tâche dont la rémunération, par période de paie, est substantiellement différente. En l'espèce, la salariée a été déplacée illégalement, puisqu'elle subit une réduction considérable de ses heures de travail à son retour de congé de maternité.

Forbes c. Québec Loisirs inc., D.T.E. 2001T-929 (C.T.)

Gilbert c. Côté et Blouin, optométristes, D.T.E. 99T-709 (T.T.)

Un déplacement peut être un changement de poste, un changement de lieu physique de travail ou une modification des responsabilités, peu importe que le salaire soit maintenu ou non. À la suite d'un congé de maladie, la plaignante perd certains avantages et responsabilités liés à son poste, mais son titre et son salaire demeurent inchangés. Il s'agit d'un déplacement illégal.

Caisse populaire Île-Perrot c. Bélanger, D.T.E. 96T-144 (T.T.)

Il y a déplacement lorsqu'il y a une différence importante dans l'horaire de travail, la régularité du travail et la rémunération.

Béland c. 9012-3977 Québec inc., C.R.T. Québec, CQ-2001-0210 et CQ-2001-0211, 8 septembre 2004, commissaire Gélinas

Dans le cas d'un emploi à temps partiel, la réduction des heures ne constitue pas un déplacement.

Mesures discriminatoires ou représailles

Gaucher c. 3090-1599 Québec inc., D.T.E. 99T-132 (C.T.)

Produits alimentaires Grandma ltée (Division I.T.C. Canada) c. Forget, [1985] T.T. 355

On entend par mesure discriminatoire une mesure qui a pour effet de distinguer un individu ou un groupe d'individus des autres. Cette mesure doit être appliquée au détriment des personnes qui en sont victimes, de façon à leur causer du tort.

Produits alimentaires Grandma ltée (Division I.T.C. Canada) c. Forget, [1985] T.T. 355

Une mesure de représailles comprend toute mesure de vengeance contre un salarié, en réaction à l'exercice par ce salarié d'un droit découlant de la loi ou pour toute autre situation prévue à l'article 122 LNT.

Lamontagne c. Encore automobile ltée, D.T.E. 2000T-1095 (C.T.)

Au retour de congé de maternité et du congé parental de la plaignante, l'employeur, un concessionnaire automobile, lui annonce qu'il a embauché un deuxième directeur commercial et qu'elle ne s'occuperait plus que de la vente des voitures d'occasion, ce qui représente seulement 30 % des voitures vendues. Ce partage de la clientèle ainsi que le retrait d'un soir de congé constituent une mesure de représailles.

Sanction

Mongeau c. Resto-casino (Le Cabaret du Casino de Montréal), D.T.E. 2002T-14 (C.T.)

Le salarié dépose une plainte afin d'obtenir une période de repas après cinq heures de travail consécutives. La réorganisation de l'horaire de travail à la suite du dépôt de la plainte a pour effet d'abolir les pauses de 15 minutes rémunérées et les réunions rémunérées, ce qui constitue une sanction.

Article 122.1

Mise à la retraite interdite

Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des

représailles pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur. 1982, c. 12, a. 6; 2002, c. 80, a. 62.

Interprétation

Cet article offre au salarié un recours à l'encontre d'une pratique interdite s'il croit avoir été congédié, suspendu, mis à la retraite ou s'il a subi des mesures discriminatoires ou des représailles au motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge à compter duquel il aurait été mis à la retraite.

Ce recours s'ajoute à ceux déjà prévus à l'article 122 LNT. Le droit de demeurer au travail et de choisir le moment de son départ à la retraite, appartient en propre au salarié. Cette décision doit donc être libre, volontaire et clairement exprimée par ce dernier (voir à cet effet l'interprétation de l'article 84.1 LNT). La concomitance de la mesure (suspension, congédiement, etc.) et de l'âge du salarié entraîne une présomption en faveur de ce dernier. Cela implique que l'employeur a le fardeau de démontrer que l'imposition de la mesure découle d'une autre cause juste et suffisante.

Dans l'exercice d'un recours en pratique interdite, il est aussi possible pour le salarié de soulever l'application de la Charte des droits et libertés de la personne interdisant la discrimination basée sur l'âge. Le Tribunal administratif du travail est compétente pour entendre et trancher un tel litige.

Le législateur interdit la mise à la retraite forcée même si une loi, un régime de retraite, une convention (voir la définition donnée au paragraphe 4° de l'article 1 LNT, qui inclut une entente – de gré à gré ou forcée – sur les conditions de travail), une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, un décret ou la pratique qui se développe ou s'est développée chez un employeur pouvaient le prévoir.

En vertu de l'article 3.1 LNT, cette disposition s'applique à tout salarié et à tout employeur, sous réserve des exceptions prévues au Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail.

Ces exceptions sont :

1. **un salarié qui exerce la fonction de pompier à l'exclusion de toute autre fonction ; ou,**
2. **un salarié qui est membre de la Sûreté du Québec (un membre d'un corps policier municipal n'est pas compris dans cette exception).**

Voir l'interprétation de l'article 84.1 LNT.

Jurisprudence

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Ranger c. Le Bureau d'expertise des assureurs ltée, [2001] R.J.D.T. 1911 (C.T.)

L'âge normal de la retraite, dans une entreprise, est l'âge auquel le salarié pourra bénéficier d'une pleine retraite, sans pénalité actuarielle. C'est le critère de l'absence de perte actuarielle qui doit être retenu. Le chiffre de 65 ans, contenu dans le régime, n'est pas retenu, puisqu'il ne correspond pas à la réalité. L'employeur a modifié les exigences pour permettre à des employés de bénéficier d'une retraite anticipée. La dernière offre, qui s'adresse aux salariés de 60 ans et plus comptant 20 ans de service, permet une pleine prestation sans pénalité actuarielle.

Boucher c. Manufacture de chaussures Excel ltée, [1983] C.T. 41

Le fait que l'employeur ne connaisse pas l'âge du salarié est sans importance pour l'application de la présomption.

McMillan c. H.L. Blachford ltée, D.T.E. 2002T-1168 (C.T.)

Pour déterminer si un salarié est d'accord pour prendre sa retraite, il faut s'en remettre aux critères de la démission, puisque pareil consentement équivaut à remettre sa démission. Malgré les nombreux rappels de l'employeur quant à la politique de l'entreprise prévoyant la retraite à 65 ans dans les six mois précédant l'atteinte de cet âge par le plaignant, aucun geste positif du salarié ne permet de croire à son acceptation. Son silence sur la question ou ses réponses vagues ne peuvent être interprétés comme une acceptation.

Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 du chapitre IV et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1, a. 90.1 ; après refonte : chapitre N-1.1, r.1)

Article 1

Sont soustraits de l'application de la section VI.I du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) :

1. **un salarié qui exerce la fonction de pompier à l'exclusion de toute autre fonction;**
2. **un salarié qui est membre de la Sureté du Québec;**
3. **un salarié qui est en préretraite en raison de maladie, de congés accumulés ou de tout autre motif avant la date où la section VI.I du chapitre IV de la Loi entre en vigueur à son égard.**

Interprétation

Voir l'interprétation à l'article 84.1 LNT.

Article 2

L'employeur d'un salarié visé à l'article 1 est soustrait de l'application de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) à l'égard de ce salarié.

Article 3

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

Article 122.2 (Abrogé)

Article 123

Plainte à la Commission

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

Plainte à la Commission des relations du travail

Si la plainte est soumise dans ce délai 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.

Interprétation

Un salarié qui désire exercer le recours prévu à l'article 122 LNT doit déposer une plainte à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Ce délai est de rigueur. Une plainte déposée au Tribunal administratif du travail, dans ce même délai, est aussi recevable.

Le délai est calculé en fonction des articles 151.1 à 151.3 du Code du travail (à partir du moment où la mesure prise contre le salarié est devenue effective).

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT - **Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement.**

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT - **C. Délai de 45 jours – Impossibilité d'agir** et - **Départ de la prescription**

Pratiques interdites dans d'autres lois

D'autres lois prévoient la notion de pratique interdite et l'application de l'article 123 de la Loi sur les normes du travail. Voici quelques-unes de ces applications :

1. L'électeur

L'article 335 de la Loi électorale du Québec (L.R.Q., c. E-3.3) prévoit que :

« 335. Tout employeur doit s'assurer que l'électeur à son emploi dispose de quatre heures consécutives pour aller voter le jour du scrutin pendant l'ouverture des bureaux de scrutin, sans tenir compte du temps normalement accordé pour les repas.

Si l'employé ne peut disposer de ce temps à cause de ses heures de travail, son employeur doit lui accorder le congé requis pour qu'il dispose des quatre heures consécutives et détermine à cette fin le moment de la journée où ce congé est accordé.

L'employeur ne peut faire aucune déduction sur le salaire de l'employé ni lui imposer aucune sanction par suite de son absence du travail durant ce congé.

L'article 123 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'applique à l'employé qui croit avoir été victime d'une contravention au présent article. »

2. Employé d'une municipalité

L'article 113 de la Charte de la Ville de Gatineau (L.R.Q., c. C-11.1) ;
L'article 126 de la Charte de la Ville de Lévis (L.R.Q., c. C-11.2) ;
L'article 112 de la Charte de la Ville de Longueuil (L.R.Q., c. C-11.3) ;
L'article 175 de la Charte de la Ville de Montréal, métropole du Québec (L.R.Q., c. C-11.4) ;
L'article 155 de la Charte de la Ville de Québec, capitale nationale du Québec (L.R.Q., c. C-11.5) prévoit que :

Tout membre du conseil, fonctionnaire ou employé d'une municipalité visée, de la communauté urbaine ou d'un organisme de celles-ci doit collaborer avec tout membre du comité de transition, employé ou représentant agissant dans l'exercice de ses fonctions.

Aucune municipalité ou organisme visé au premier alinéa ne peut interdire ou autrement empêcher ses fonctionnaires ou employés de collaborer avec le comité de transition agissant dans le cadre de sa mission ni prendre ou menacer de prendre quelque mesure disciplinaire contre ceux-ci pour avoir collaboré avec le comité.

L'article 123 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à tout fonctionnaire ou employé qui croit avoir été victime d'une pratique interdite par le deuxième alinéa de ces articles.

Jurisprudence

Décosse c. Logistique Laurin inc., D.T.E. 2010T-76 (C.R.T.)

Le plaignant a fait parvenir une lettre par télécopieur à la Commission des normes du travail, à l'intérieur du délai de 45 jours prévu par la loi. Il mentionne dans sa lettre vouloir porter plainte pour pratique interdite, car son employeur l'a congédié parce qu'il s'est absenté pour remplir des obligations parentales. La lettre est signée par ce dernier.

Aucune règle n'est imposée par la LNT concernant l'utilisation d'un formulaire de plainte ou autre formalité de même nature. Tous les éléments essentiels que doit contenir une plainte en vertu de l'article 122 LNT se trouvent dans cette lettre. 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.

Article 123.1

Plainte pour mise à la retraite

L'article 123 s'applique à un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à la retraite pour le motif énoncé à l'article 122.1.

Délai

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.

Interprétation

Voir l'interprétation des articles 122.1 et 123 LNT.

Article 123.2

Présomption

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.

Interprétation

La présomption de l'exercice d'une pratique interdite par un employeur à l'égard d'un salarié ayant bénéficié d'un congé de maternité, de paternité ou parental continue de s'appliquer pendant au moins 20 semaines après le retour au travail de ce salarié. Ce dernier peut donc bénéficier du recours prévu à l'article 122 LNT pendant le congé, à son retour au travail et pendant au moins 20 semaines suivant son retour. Le salarié pourra continuer de bénéficier de la présomption même au-delà de la 20e semaine s'il y a concomitance entre la mesure interdite et la sanction imposée.

Article 123.3

Nomination d'une personne pour régler les plaintes

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

Éligibilité

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

Mettre fin à la médiation

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.

Information confidentielle

Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document. 1990, c. 73, a. 58; 1992, c. 61, a. 416; 2024, c. 4, a. 22.

Interprétation

> La Commission peut désigner une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties. Elle doit, avant de nommer la personne pour agir à titre de médiateur, obtenir l’accord des parties, puisque la loi en fait une condition essentielle. Le médiateur ne peut alors agir dans le dossier à quelque autre titre que ce soit.
>
> Toute information verbale ou écrite recueillie par cette personne demeure confidentielle et ne peut être divulguée. Cette mesure vise l’établissement d’un lien de confiance entre les parties et la Commission qui pourra, dès lors, agir en toute connaissance de cause. À titre d’exemple, le médiateur ne pourra témoigner des informations ou documents qui lui ont été révélés ou dont il a eu connaissance dans l’exercice de ses fonctions.
>
> La Commission offre le service de médiation au salarié qui dépose une plainte pour pratique interdite ainsi que pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (art. 125 LNT). Ce processus permet aux parties de résoudre, à leur satisfaction, une plainte, tout en évitant le recours à une intervention par un tribunal, et ce, dans les meilleurs délais.

Jurisprudence

Gosselin c. Externat Mont-Jésus-Marie et Sonia Lespérance, D.T.E. 2007T-1007 (C.R.T.)

Une agente de relations du travail, désignée par la Commission des relations du travail, qui tente d'amener les parties à s'entendre ne peut être contrainte de divulguer devant un tribunal ou un arbitre ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance durant la conciliation.

Article 123.4

Commission des relations du travail

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.

Dispositions applicables

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 un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

Exception

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.

Interprétation

Lorsque aucun règlement n'intervient, la plainte est transmise au Tribunal administratif du travail. Les dispositions du Code du travail et de la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* s'appliquent.

S'il est établi, à la satisfaction satisfaction du Tribunal administratif du travail, que le plaignant est un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail, qu'un des faits mentionnés à l'article 122 ou 122.1 LNT est survenu et qu'il y a concomitance entre ces événements, il y a « présomption simple » en faveur du salarié que la mesure a été prise contre lui en raison de l'existence de ce fait.

Il incombe alors à l'employeur de renverser cette présomption en prouvant que la mesure découle d'une autre cause juste et suffisante.

La « présomption simple » est celle qui concerne des faits présumés, soit la sanction illégale. Elle peut être renversée par une preuve contraire. Une fois les conditions

établies, le législateur a instauré une présomption de faute ou de responsabilité de l'employeur à l'égard de la mesure imposée. Par des faits connus, cette mesure, de façon concomitante à l'une des situations mentionnées aux articles 122 et 122.1 LNT, le législateur rend probable un fait inconnu qui est souvent difficile à établir directement, soit une sanction pour les inconvénients liés à l'une des situations. À titre d'exemple, une salariée enceinte est congédiée. Il y a présomption simple que son congédiement est dû à sa grossesse, qu'elle soit connue ou non de l'employeur. L'employeur doit alors prouver qu'il a pris cette sanction à l'égard de la salariée pour une autre cause juste et suffisante.

Cela explique que, devant le Tribunal administratif du travail, l'audition se déroule en deux parties. D'abord, le plaignant doit faire la preuve des conditions établissant la présomption dont il entend se prévaloir. Si la preuve satisfactait le Tribunal, l'employeur a alors le fardeau de renverser cette présomption et il procédera sur la preuve de « l'autre cause juste et suffisante », qui doit être une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et constituer la cause véritable du congédiement.

Lorsque le Tribunal administratif du travail conclut qu'un employeur a exercé une pratique interdite, il peut ordonner la réintégration du salarié dans son emploi ainsi qu'une indemnité équivalant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé par la sanction. Si les parties ne s'entendent pas, le montant de cette indemnité est déterminépar le Tribunal administratif du travail, sur requête de l'employeur ou du salarié (art. 19, Code du travail).

La décision du Tribunal administratif du travail est sans appel. Le dépôt de celle-ci au greffe de la Cour supérieure du district où l'affaire a été introduite la rend exécutoire. L'employeur qui n'exécute pas la décision commet une infraction et est passible d'une amende.

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 un logement de l'employeur. Dans ce cas, il pourra ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé la sanction imposée.

Jurisprudence

Duguay c. Jeanne Blais, D.T.E. 2009T-188 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2009-07-27), SOQUIJ AZ-50569600

La plaignante occupait des fonctions d'assistante dans une garderie en milieu familial. Elle allègue avoir été congédiée en raison d'une absence pour maladie. L'employeur invoque plutôt qu'il l'a congédiée pour son inconduite et parce qu'elle ne satisfaisait plus aux exigences du poste.

Le commissaire conclut que le manque de loyauté est probablement le motif principal du congédiement, mais retient que l'absence pour maladie de la plaignante a aussi contribué à son congédiement. Le seul fait que la décision de l'employeur soit en partie

fondée sur un motif illégal, notamment l'exercice d'un droit prévu par la loi, entache irrémédiablement sa décision. Par conséquent, le recours est accueilli. Toutefois, en raison de l'alinéa 3 de l'article 123.4 LNT, la réintégration ne peut être ordonnée puisque la garderie est exploitée au domicile de l'employeur (art. 123.4 al. 3 LNT).

Article 123.5

Salarié non visé par une accréditation

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

2002, c. 80, a. 67.

Interprétation

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut représenter un salarié non syndiqué lors de l'exercice d'un recours prévu aux articles 122 à 123.2 LNT. Le législateur a voulu protéger l'exercice des droits du salarié lorsque les conditions du recours sont réunies, et que le salarié le demande.

Section II - Recours en cas de harcèlement psychologique (Art. 123.6 à 123.16)

Article 123.6

Plainte à la commission

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[e] 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 ministère, 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.

Interprétation

La plainte du salarié doit être faite par écrit. Il en est de même quant à la plainte qui pourrait être déposée par un organisme de défense des droits des salariés. Dans ce dernier cas, la plainte doit en plus être accompagnée de l'autorisation écrite de chacun des salariés visés par cette plainte.

Si la plainte du salarié concerne une conduite à caractère discriminatoire et que celui-ci y consent, elle est transmise à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Article 123.7

Délai

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite. 2002, c. 80, a. 68.; 2018, c. 21, a. 42.

Interprétation

Il s'agit d'une condition d'ouverture à ce recours. Le calcul du délai de 2 ans s'établit à partir de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique. En conséquence, la dernière manifestation d'une telle conduite ne devra pas être antérieure au délai de 2 ans.

Voir l'interprétation de l'article 124 LNT – Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement.

Jurisprudence

Conditions d'ouverture au recours - harcèlement psychologique

Global Credit & Collection inc. c. Rolland, D.T.E. 2012T-18 (C.A.)

L'interprétation de l'article 123.7 LNT doit s'effectuer à la lumière de l'article 2878 al. 2 C.c.Q. qui stipule que l'existence d'un délai de déchéance ne se présume pas et doit résulter d'un texte exprès. Le libellé de l'article 123.7 LNT ne stipule pas en terme exprès qu'il s'agit d'un délai de déchéance alors le délai édicté à cet article est un délai de prescription et non un délai de déchéance. Le commissaire était justifié de trancher la plainte sans soulever d'office la problématique du délai.

Le calcul du délai devait commencer à partir du 16 mars 2007, date du dernier épisode de harcèlement allégué, plutôt qu'à partir du 2 février 2007, date du dernier épisode de harcèlement retenu par le commissaire Cloutier. La Cour d'appel est d'opinion qu'elle n'a pas à se prononcer sur le point de départ du calcul du délai, car ce point n'a pas été évoqué devant le commissaire.

Québec (Gouvernement du) c. Association des juristes de l'État (R. L.), D.T.E. 2009T-555 (T.A.). Confirmé en révision judiciaire par D.T.E. 2009T-556 (C.S.)

Le tribunal retient les éléments de preuve de faits antérieurs ou postérieurs pertinents, car il est de son devoir de vérifier l'existence du continuum dans le harcèlement.

Voir au même effet : Grenier Gaboury c. Province du Québec de l'Union canadienne des Moniales de l'Ordre de Sainte-Ursule, D.T.E. 2012T-54 (C.R.T.) et Jardins du Souvenir (Cimetières catholiques romains de l'archidiocèse de Gatineau) c. Union des employées et employés de service, section locale 800, D.T.E. 2010T-607 (T.A.)

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT - **C. Délai de 45 jours; - Impossibilité d'agir; et - Départ de la prescription**

Article 123.8

Enquête par la commission

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

Dispositions applicables

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.

Interprétation

Sur réception d'une plainte, la Commission, dans le cadre des règles relatives à l'enquête prévues par la loi, mandate un enquêteur qui exerce son rôle conformément aux pouvoirs qui lui sont dévolus par les articles 108 à 110 LNT (voir l'interprétation présentée à ces articles).

Dans l'ensemble, les pouvoirs d'enquête sont les mêmes que ceux qui sont appliqués dans le cadre du recours civil. La Commission, ou une personne qu'elle désigne aux fins d'une enquête, est investie des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., c. C-37).

De plus, un droit de révision est accordé au plaignant dans les cas où la Commission refuse de poursuivre une enquête au motif que la plainte n'est pas fondée ou qu'elle est frivole. Voir également l'interprétation présentée aux articles 106 à 107.1 LNT.

L'enquêteur a la tâche de vérifier s'il y a présence d'une forme de harcèlement psychologique au sens de la loi. L'enquête visera notamment à procéder à la collecte des éléments factuels permettant de vérifier le bien-fondé de la plainte. En ce sens, celle-ci permettra ou non d'établir l'existence d'une volonté claire et manifeste de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. De plus, elle permettra de déterminer si l'employeur s'est doté de moyens ou d'une politique appropriés pour assurer la prévention du harcèlement psychologique dans son entreprise.

Mentionnons que l'établissement d'une politique ne peut, en soi, constituer une mesure qui permettra à l'employeur de s'exonérer. Il peut cependant constituer un élément important dans l'ensemble des mesures de protection prises pour éviter les cas de harcèlement au travail. Voir l'interprétation à l'article 81.19 LNT à cet effet.

La Commission peut désigner une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties (art. 123.3 LNT). Elle doit, avant de nommer la personne qui agira à titre de médiateur, obtenir l'accord des parties, puisque la loi en fait une condition essentielle. Toute information, verbale ou écrite, recueillie par cette personne demeure confidentielle et ne peut être divulguée.

Jurisprudence

Pouvoir d'enquête de la commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

Ferrere c. 131427 Canada inc., D.T.E. 2007T-223 (C.R.T.)

Masson c. Compagnie Wal-Mart du Canada, Magasins Wal-Mart Canada inc., [2007] R.J.D.T. 1559 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2007-11-22), D.T.E. 2008T-23

St-Amant c. Dunton Rainville s.e.n.c.r.l. et autres, C.R.T. Montréal, CM-2006-4900, 13 septembre 2007, commissaire Moro

« La Commission des relations du travail n'a aucun pouvoir de surveillance et de contrôle sur la façon dont la CNT exerce les mandats qui lui sont confiées. Dès que la CNT décide de déférer la plainte à la Commission, cette dernière en est valablement saisie et doit en disposer. »

Matériaux à bas prix ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2005T-811 (C.S.)

Dans le cadre du traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en enquête, l'employeur ne peut interférer au processus. Les articles 108 LNT et 16 de la Loi sur les commissions d'enquête mentionnent qu'aucune réclamation en dommages-intérêts ne peut être dirigée contre la Commission des normes du travail.

Confidentialité des rapports d'enquête

Girouard c. Rosemère (Ville de), D.T.E. 2011T-73 (C.R.T)

Le plaignant a déposé une plainte de harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail. Cette plainte a été, par la suite, déférée à la Commission des relations du travail (CRT). En conférence préparatoire, la Ville formule une requête pour avoir une copie du rapport d'enquête de l'agent de la Commission des normes du travail.

La demande est rejetée au motif que les informations recueillies par l'enquêtrice ne constituent pas des éléments de preuve pouvant être soumis dans le cas d'une audience devant la Commission (CRT). Le dépôt du rapport de l'enquêtrice n'est d'aucune utilité juridique pour la Commission (CRT), les informations sont collectées dans le but de juger du caractère sérieux de la plainte.

Voir au même effet : Bergeron c. L'Union des municipalités, D.T.E. 2011T-215 (C.R.T.)

Article 123.9

Refus de la commission

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.

Interprétation

La décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail relative au bien-fondé ou non de la plainte est une décision administrative qui ne lie pas le salarié concerné. Ce dernier peut demander à être entendu par la Commission des relations du travail, même à la suite de la décision administrative de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail considérant la plainte comme non fondée. Dans ce cas, le salarié doit faire une demande de déférer par écrit.

Le délai pour ce faire est de 30 jours de la décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de ne pas poursuivre une enquête. Si le salarié demande une révision administrative de cette décision (art. 107 LNT) et que celle-ci lui est refusée, il aura alors 30 jours pour demander par écrit que sa plainte soit transmise au Tribunal administratif du travail.

Lorsqu'une telle demande est présentée par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés, le consentement écrit du salarié est nécessaire et préalable à cette demande. La conséquence du refus de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail de donner suite à la plainte du salarié, parce qu'elle la croit non fondée, est qu'elle ne pourra représenter celui-ci devant le Tribunal administratif du travail. Le salarié doit alors pourvoir lui-même à sa représentation, soit personnellement ou par l'entremise d'un représentant de son choix.

Jurisprudence

Pouvoir d'enquête de la commission des normes du travail

Ferrere c. 131427 Canada inc., D.T.E. 2007T-223 (C.R.T.)

Masson c. Compagnie Wal-Mart du Canada, Magasins Wal-Mart Canada inc., D.T.E. 2007T-811 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2007-11-22), AZ-50461624

St-Amant c. Dunton Rainville S.E.N.C. et autres, C.R.T. Montréal, CM-2006-4900,

13 septembre 2007, commissaire Moro

« La Commission des relations du travail n'a aucun pouvoir de surveillance et de contrôle sur la façon dont la CNT exerce les mandats qui lui sont confiées. Dès que la CNT décide de déférer la plainte à la Commission, cette dernière en est valablement saisie et doit en disposer. »

Matériaux à bas prix ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2005T-811 (C.S.)

Dans le cadre du traitement d'une plainte pour harcèlement psychologique en enquête, l'employeur ne peut interférer au processus.

Les articles 108 LNT et 16 de la Loi sur les commissions d'enquête mentionnent qu'aucune réclamation en dommages-intérêts ne peut être dirigée contre la Commission des normes du travail.

Article 123.10

Médiation

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.

Interprétation

Pendant tout le processus d'enquête, la médiation est toujours possible, mais non obligatoire. C'est un mode de règlement supplémentaire qui s'offre aux parties consentantes.

Voir également l'interprétation à l'article 123.3 LNT au même effet (médiation dans le cadre d'un recours pour pratique interdite). Toute information, verbale ou écrite, recueillie lors du processus de médiation doit demeurer confidentielle, et ce, nonobstant l'article 9 de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.*

Contrairement aux plaintes pour pratique interdite ou pour congédiement sans cause juste et suffisante, la plainte pour harcèlement psychologique donne ouverture à une enquête de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (voir l'interprétation de l'article 123.8 LNT).

Article 123.11

Contrat de travail

Si la personne salariée est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, elle est réputé au travail pendant les séances de médiation. 2002, c. 80, a. 68; 2022, c. 22, a. 179.

Interprétation

Dans un tel cas, le salarié est réputé au travail et l'employeur devra lui verser le salaire convenu, correspondant aux heures ouvrables pour le salarié.

Voir également l'interprétation présentée à l'article 57 LNT.

Article 123.12

Commission des relations de travail

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.

Interprétation

Dans ce cas, le salarié n'a pas à demander à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, verbalement ou par écrit, de transmettre sa plainte au Tribunal administratif du travail.

La transmission de la plainte se fait automatiquement, sans autre formalité pour le salarié, si la Commission a jugé la plainte fondée et qu'il n'y a pas eu de règlement complet entre les parties.

La décision de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail quant au bien-fondé d'une plainte est une décision administrative ; la Commission n'a pas à prendre le rôle dévolu au tribunal qui consiste à trancher le litige.

Article 123.13

Représentation

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.

Interprétation

Le pouvoir de représentation de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail prévu à l'article 123.13 LNT est similaire à celui prévu aux

articles 123.5 et 126.1 LNT (voir l'interprétation des articles 123.5, 126.1 et 81.20 LNT).

Article 123.14

Dispositions applicables

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.

Interprétation

Les pouvoirs d'un arbitre de grief sont conférés au commissaire du travail chargé de l'audition de la plainte pour harcèlement psychologique. Par exemple, le commissaire doit procéder avec diligence à l'instruction de la plainte et rendre sa décision à partir des faits recueillis à l'enquête. Il peut ainsi poser aux parties et témoins les questions qu'il croit utiles.

De plus, le Tribunal administratif du travail bénéficie de pouvoirs étendus pour rendre différents types d'ordonnances, telle une ordonnance d'exécution provisoire, qu'il estime propres à sauvegarder les droits des parties.

Article 123.15

Décisions

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 au salarié 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 au salarié 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 par 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.

Interprétation

L'ensemble des pouvoirs énumérés à cet article sont les mêmes que ceux que le Tribunal administratif du travail a à l'égard d'une plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante. Les paragraphes 1° à 7° de l'article 123.15 LNT relatifs aux pouvoirs du Tribunal administratif du travail ne sont pas limitatifs. Il peut « rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, y compris le caractère discriminatoire de la conduite ».

Une décision du Tribunal administratif du travail déposée à la Cour supérieure devient alors exécutoire, comme un jugement final de cette cour*.

*** C'est l'article 51 de la LITAT qui stipule :**

« 51. La décision du Tribunal est sans appel et toute personne visée doit s'y conformer sans délai.

Elle est exécutoire suivant les conditions et modalités qui y sont indiquées pourvu que les parties en aient reçu copie ou en aient autrement été avisées.

L'exécution forcée d'une telle décision se fait par le dépôt de celle-ci au greffe de la Cour supérieure du district où l'affaire a été introduite et selon les règles prévues au Code de procédure civile (chapitre C-25).

Si cette décision contient une ordonnance de faire ou de ne pas faire, toute personne nommée ou désignée dans cette décision qui la transgresse ou refuse d'y obéir, de même que toute personne non désignée qui y contrevient sciemment, se rend coupable d'outrage au tribunal et peut être condamnée par le tribunal compétent, selon la procédure prévue aux articles 53 à 54 du Code de procédure civile, à une amende n'excédant pas 50 000 $ avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an. Ces pénalités peuvent être infligées de nouveau jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à la décision. La règle particulière prévue au présent alinéa ne s'applique pas à une affaire relevant de la division de la santé et de la sécurité du travail.»

Jurisprudence

Dommages moraux

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-

Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

Selon l'approche « fonctionnelle » retenue par la Cour suprême, la démarche entreprise par le tribunal pour le calcul du montant accordé sous le chef des dommages moraux « vise à fixer une indemnité suffisante pour fournir à la victime "une consolation raisonnable pour ses malheurs". Le terme "consolation" n'a pas ici le sens de sympathie, mais il désigne plutôt certains moyens matériels de rendre la vie de la victime plus supportable. »

Québec (Ville de) c. Alliance des professionnelles et professionnels de la Ville de Québec (Michel Plante), [2007] R.J.D.T. 653 (T.A.)

L'exercice du droit de gérance est discrétionnaire, l'employeur peut commettre des erreurs et abuser de son pouvoir de direction. En constatant une anomalie, l'employeur, avant d'amorcer le processus disciplinaire prévu à la convention collective, a omis de demander la collaboration du plaignant. L'employeur a eu une conduite vexatoire par l'attitude accusatrice, le doute et les soupçons qu'il a eus à l'égard du plaignant. Pour l'insécurité, le stress et l'humiliation que le plaignant a subis, le commissaire lui accorde entre autres 10 000,00 $ en dommages moraux.

Dubois-Sellier c. Ekwest Solutions interactives inc., C.R.T., Montréal, CM-2012-0850, 20 novembre 2012, commissaire Breton

Le plaignant a subi des critiques répétées et publiques de la part de son employeur. Il a été l'objet d'atteinte à son intégrité et à sa réputation. Le commissaire lui accorde 7 000 $ en dommages moraux.

Barre c. 2533-0507 Québec inc., [2007] R.J.D.T. 115 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par [2007] R.J.D.T. 1077 (C.R.T.)

La plaignante, afin de compenser le préjudice moral subi, réclame une seule indemnité pour le harcèlement psychologique dont elle a été victime et pour le congédiement injustifié qui s'en est suivi. « […] Si, dans certains cas de harcèlement psychologique, une preuve médicale peut s'avérer utile, soit pour démontrer l'atteinte physique ou psychologique ou l'étendue des dommages, elle n'est pas indispensable pour démontrer le caractère grave d'une conduite, ni l'atteinte à la dignité, ni l'effet nocif continu, ni pour justifier l'octroi de dommages moraux. » La plaignante, lors de son témoignage, a démontré qu'elle s'était sentie humiliée, confuse, atteinte dans sa dignité et comment elle est devenue vulnérable à la suite des évènements. Elle a consulté un médecin et a entrepris une thérapie par la suite. La Commission fait droit à la réclamation de la plaignante en ce qui a trait aux dommages moraux (5 000,00 $).

Lachapelle-Welman et 3233430 Canada inc. (Portes et fenêtres ADG), 2019 QCTAT 1193

« L'application du principe de proportionnalité entre le préjudice subi et la réparation appropriée en matière d'octroi de dommages moraux ne repose pas

sur une science exacte, mais sur la volonté de compenser la victime de harcèlement psychologique pour le préjudice réellement subi eu égard aux circonstances. Les mesures de réparation octroyées par le Tribunal doivent dans tous les cas être « juste et raisonnable » au sens de l'article 123.15 de la LNT. »

Dommages punitifs

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand [1996] 3 R.C.S. 211

L'octroi de dommages exemplaires prévu à la Charte des droits et libertés de la personne requiert : « En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'article 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. »

Syndicat des employés (es) de métiers d'Hydro-Québec, section locale 1500 (SCFP-FTQ) c. Fontaine, [2007] R.J.D.T. 1 (C.A.)

Le juge de la Cour supérieure n'a pas tenu compte de la gravité du préjudice subi quotidiennement par le plaignant, dont la mise à l'écart et l'exclusion que lui a fait subir le syndicat. L'arrogance de ce dernier a, de façon évidente, porté atteinte aux droits fondamentaux du plaignant. L'objectif premier de ce type de dommages est de prévenir la récidive. La Cour d'appel révise donc le montant des dommages non pécuniaires, qui passe de 5 000,00 $ à 35 000,00 $.

Dommages moraux et punitifs

Beauzil c. BMS Groupe Finance et Raymond Chabot inc., D.T.E. 2014T-111 (C.R.T.)

Directeur des ventes, le plaignant est victime de harcèlement physique et psychologique. Il a subi des attouchements sexuels, des agressions physiques et des remarques dénigrantes de la part du dirigeant de l'entreprise devant ses collègues de travail. Le plaignant a droit à des dommages moraux de 15 000 $ pour l'atteinte à sa dignité et à son intégrité physique. À cela s'ajoute des dommages exemplaires de 10 000 $ puisque les actes ont été commis par le dirigeant de l'entreprise, personne d'autorité, et qu'ils ont eu de graves conséquences pour le plaignant. Le caractère malveillant et intentionnel que revêtent ces gestes justifie une telle somme.

Diaconu c. Municipalité de la paroisse de Saint-Télesphore, D.T.E 2014T-114 (C.R.T.)

La plaignante, une inspectrice en bâtiment et en environnement, a été victime de harcèlement psychologique de la part des dirigeants de la municipalité.

Ils ont délibérément porté atteinte à sa dignité et à son intégrité en abusant de leur autorité et en proférant de nombreux reproches à son égard dans le seul but de l'inciter à quitter son emploi. Elle a même été prise en filature et photographiée à son insu par sa supérieure.

Pour toutes ces raisons, elle a droit à 15 000 $ à titre de dommages moraux et à 10 000 $ à titre de dommages punitifs.

Commission scolaire des Hautes-Rivières c. Syndicat du personnel de soutien des Hautes-Rivières inc. (Ginette Leblanc), D.T.E. 2014T-190 (T.A.). Requête en révision judiciaire, 2014-03-21 (C.S.), 755-17-001910-143

La plaignante, une technicienne en éducation spécialisée, a subi du harcèlement psychologique de la part des membres de la commission scolaire. Le harcèlement s'est manifesté par des reproches, de l'isolement et une remise en question de ses compétences professionnelles. Lorsqu'elle a demandé que cesse le harcèlement, l'employeur a procédé à l'abolition de son poste.

Une politique contre le harcèlement psychologique était d'ailleurs en vigueur chez l'employeur au moment des événements. Étant au fait du harcèlement vécu par la plaignante, le directeur, loin d'agir pour faire cesser cette situation, prend fait et cause pour l'auteure du harcèlement.

Pour ces raisons, la plaignante a droit à 10 000 $ à titre de dommages punitifs, et il sera également ordonné à la commission scolaire de verser à la plaignante la somme de 20 000 $ à titre de dommages-intérêts punitifs en cas d'impossibilité ou de refus de l'employeur de mettre en place des activités de sensibilisation et de formation sur le harcèlement psychologique en milieu de travail dans le délai qui lui est octroyé par le tribunal.

Côté c. Assurancia Marcel Hamel inc., D.T.E. 2012T-94 (C.R.T.)

Une collègue prétendait avoir reçu des lettres et appels anonymes de la plaignante. Une enquête a été menée par l'employeur.

Elle s'est avérée sans fondement, et l'employeur n'a pu être en mesure de démontrer la faute de la plaignante. Toutefois, par des faits et gestes hostiles, l'employeur a trompé ses employés en ne niant pas la responsabilité de la plaignante. Ce qui a mené à son isolement.

L'employeur a manqué à son obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et a nui à la réputation de la plaignante.

Pour avoir été accusée faussement de harcèlement et d'être indûment responsable du climat de travail malsain, la plaignante a droit à 15 000 $ en dommages moraux et à 20 000 $ en dommages exemplaires.

Tharumaratam c. 3097-5163 Québec inc., D.T.E. 2012T-629 (C.R.T.)

Le plaignant, un cuisinier, a été victime de harcèlement psychologique de la part du gérant et représentant de l'employeur.

Celui-ci a battu et mordu le plaignant. Il l'a agressé et humilié devant les collègues. De plus, sur une longue période, le plaignant a subi des propos abusifs et des agressions physiques. À l'évidence de ces actes, l'employeur devra lui verser des dommages moraux (15 000 $) et exemplaires (5 000 $).

Cadieux c. Dollarama,[2010] R.J.D.T. 574 (C.R.T). Confirmé en révision 2010 QCCRT 0586

La plaignante, une caissière dans l'un des magasins de l'employeur s'est absentée pour maladie. Elle dépose une plainte alléguant avoir été victime de harcèlement psychologique. Elle a subi de la part de sa gérante et de la gérante adjointe du magasin, des propos injurieux et vulgaires, des crises de colère, d'agressivité, de violence, d'intimidation, de menaces, de mesures de représailles et d'abus d'autorité à son égard. Cela a entraîné un milieu de travail néfaste pour la plaignante et a porté atteinte à sa dignité, à son intégrité psychologique et à son bien-être.

L'employeur n'a pas pris les mesures raisonnables afin de faire cesser la situation de harcèlement. La victime a eu droit à une somme de 22 034 $ à titre de perte de salaire du fait que l'employeur par sa conduite a rendu la réintégration de la salariée impossible, à une somme de 3 000 $ à titre de compensation de sa perte d'emploi, à une somme de 10 000 $ à titre de dommages non pécuniaires et à une somme de 5 000 $ à titre de dommages exemplaires.

Syndicat des employés de la FIQ c. Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), D.T.E. 2010T-739 (T.A.)

La plaignante a subi du harcèlement psychologique dont les impacts ont perduré sur une période de trois ans. Elle a souffert d'anxiété, d'insomnie, de pertes de mémoire, de fatigue importante, de détresse psychologique et de douleurs aux épaules et au cou. Elle a demandé l'aide de l'employeur pour faire cesser cet environnement de harcèlement. Ce dernier a contribué à l'évolution de l'environnement de harcèlement qui existait, par son ostracisme et son inaction et sa complicité. Cette conduite a justifié l'octroi d'une somme de 60 000 $ à titre de dommages moraux, à raison de 20 000 $ par année pour les trois années pendant lesquelles le harcèlement a perduré, et d'une somme de 10 000 $ à titre de dommages exemplaires.

Rouleau c. Université de Montréal, D.T.E. 2009T-534 (C.R.T.)

La plaignante, une ajointe administrative comptant 35 ans de service, a été réaffectée dans un autre département. Trois mois après ce transfert, elle s'est sentie placée à l'écart, on ne lui a donné aucune responsabilité. L'humiliation

qu'elle a vécue à la suite de ce traitement a également porté atteinte à sa dignité et à son intégrité psychologique. L'employeur, au courant de cette situation, n'a pas remédié à l'inactivité et à l'isolement de la plaignante. Le commissaire conclut que le fait d'avoir été inactive et isolée du travail pendant une longue période constituait une conduite vexatoire qui a entraîné un milieu de travail néfaste. À titre de dommages moraux, un montant de 15 000 $ lui est accordé ; à titre de dommages punitifs pour l'indifférence de l'employeur face à la situation, un montant de 15 000 $ lui est alloué.

Allaire c. Research House inc. et autres, D.T.E. 2009T-62 (C.R.T.)

Durant quatre mois, un cadre a subi des reproches soutenus et dévalorisants de son supérieur. Il a reçu des menaces de congédiement, ce qui a entraîné pour le plaignant des difficultés personnelles avec ses collègues et sa famille. Pour avoir été privé d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique, le commissaire accorde au plaignant 20 000 $ en dommages moraux. L'employeur a adopté un comportement malveillant et négligent à l'égard du plaignant. L'employeur n'a pris aucun moyen nécessaire pour prévenir ou faire cesser le harcèlement. Afin de décourager l'employeur de récidiver, le commissaire impose 10 000 $ en dommages punitifs.

C.C.c. Gestion A. Bossé inc., D.T.E. 2008T-800 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. [2010] R.J.D.T. 473 (C.S.) Voir aussi : Berrad et 9352-5897 Québec inc. (Chez Blanche Neige), 2018 QCTAT 4928

La plaignante, embauchée à titre de barmaid, a été harcelée sexuellement et psychologiquement par son patron pendant plus de quatre mois. De plus, l'employeur a été reconnu coupable d'avoir proféré des menaces de mort à son endroit. Un montant de 15 000 $ lui est accordé à titre de dommages moraux pour l'humiliation, la souffrance, l'atteinte à la dignité et à l'intégrité qu'elle a subies. Le commissaire, en matière des dommages exemplaires, tient compte du niveau d'autorité hiérarchique du harceleur, du caractère répétitif, de la gravité des gestes commis et, pour tenter de dissuader l'employeur de récidiver, il lui accorde un montant de 10 000 $. Le commissaire a en plus octroyé une indemnité équivalant au salaire et aux avantages perdus sur une période de 165 semaines, malgré que la salariée n'ait été à l'emploi que cinq mois.

Baillie c. Technologies Digital Shape inc., [2009] R.J.D.T. 179 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée (C.S., 2009-04-17), 500-17-047766-095

À la suite de l'annonce de sa grossesse, une informaticienne a subi du harcèlement de la part du président de l'entreprise. Elle a été humiliée de façon répétée, et on a porté atteinte à son intégrité. Elle a vécu du stress et a été dévalorisée jusqu'au moment de sa fin d'emploi, malgré le fait que l'employeur ait été mis en demeure de cesser le harcèlement. Le commissaire lui octroie pour le préjudice moral une somme de 15 000 $. Afin de prévenir et de réprouver le comportement de l'employeur, un montant de 4 000 $ lui est accordé pour dommages punitifs.

Roy c. Maisons Laprise, D.T.E. 2008T-238 (C.R.T.)

La plaignante a été embauchée à titre de préposée à l'accueil. Elle allègue avoir fait l'objet de harcèlement psychologique de la part de son supérieur et d'autres employés. Les insultes, les propos vulgaires ainsi que les gestes brusques font partie des choses reprochées. Ces gestes démontrent que la plaignante est victime de harcèlement psychologique et qu'on a porté atteinte à sa dignité. Une indemnité de perte d'emploi équivalente à trois mois de salaire pour trois à quatre mois de service continu lui est accordée. Le commissaire lui accorde aussi une somme de 5 000 $ à titre de dommages moraux et 7 500 $ à titre de dommages exemplaires.

Roc c. Poulbec inc., [2007] R.J.D.T. 1533 (C.R.T.)

Au regard de l'agression et des menaces qu'a subies le plaignant, l'employeur admet que ces événements étaient de nature à entraîner un milieu de travail néfaste et qu'ils pouvaient produire un effet nocif continu. Il affirme cependant avoir pris les moyens raisonnables pour les faire cesser. L'employeur avait tout de même l'obligation de mener une enquête complète pour prévenir le harcèlement, c'est-à-dire de demander au plaignant sa version des faits. « […] les menaces de mort dont le plaignant a fait l'objet ont porté atteinte à son intégrité physique et psychologique, l'ont bouleversé, ont fait en sorte qu'il craigne réellement pour sa vie, et les réactions de ses supérieurs ont porté atteinte à sa dignité, l'ont humilié, dévalorisé à ses yeux et aux yeux de ses pairs, ainsi qu'à son intégrité, […] En ce qui a trait aux dommages punitifs, il faut voir que la loi n'exige pas la démonstration d'une atteinte illicite et intentionnelle, contrairement à l'article 49 de la Charte des droits et libertés de la personne. Comme l'objectif de la disposition est clairement à caractère dissuasif, il faut soupeser les circonstances de chaque cas pour décider de l'opportunité d'accorder ou non une indemnité à ce chapitre. » Un montant de 15 000 $ a été accordé au plaignant : 10 000 $ pour dommages moraux et 5 000 $ pour dommages punitifs.

Roberge c. Montréal (Ville de) (Arrondissement Côte-des-Neiges-Notre-Dame-de-Grâce), D.T.E. 2016T-506 (T.A.T.)

Le harcèlement a duré plusieurs mois au cours de l'année 2012. Le plaignant a dû consulter un médecin régulièrement sur une longue période, suivre une thérapie et prendre des médicaments pour la souffrance qu'il ressentait. Le harcèlement psychologique qu'a subi le plaignant a porté atteinte à sa dignité et à son intégrité. Il a droit à des dommages moraux de 20 000 $. À cela s'ajoutent des dommages exemplaires de 15 000 $ puisque certains des gestes abusifs et vexatoires ont été commis par la personne détenant le plus haut niveau hiérarchique ou sous ses yeux sans qu'elle réagisse.

Article 123.16

Lésion professionnelle

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 le salarié 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.

Interprétation

Le Tribunal administratif du travail saisie d'une plainte doit rendre une décision sur l'existence ou non d'un harcèlement au travail. Lorsqu'elle constate que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, elle doit rendre une décision motivée à cet effet, selon les remèdes prévus à l'article 123.15 LNT.

Il est possible qu'un salarié ait présenté une réclamation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) pour déterminer si le harcèlement psychologique dont il est victime peut constituer une lésion professionnelle.

Dans ce cas, si le Tribunal administratif du travail estime probable qu'une décision rendue par l'organisme compétent établisse qu'il s'agit d'une telle lésion professionnelle, il devra réserver sa décision quant aux seules ordonnances prévues aux paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 LNT. Ces ordonnances portent sur l'indemnité relative au salaire perdu, sur les dommages et intérêts moraux ainsi que sur le financement du soutien psychologique requis pour le salarié.

Par conséquent, le Tribunal administratif du travail devra rendre une ordonnance qui visera notamment les paragraphes 1°, 3°, 4.1, 5° et 7° de l'article 123.15 LNT, ainsi que toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire. Ce faisant, le législateur a voulu que le salarié ne soit pas privé de l'indemnisation à laquelle il aurait par ailleurs droit en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Il faut cependant noter que l'opinion du Tribunal administratif du travail, quant à la probabilité de l'existence d'une lésion professionnelle, ne saurait lier la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail - Division de la santé et de la sécurité du travail, ni le Tribunal administratif du travail, qui ont le pouvoir exclusif* de qualifier une lésion professionnelle en vertu de leurs dispositions législatives habilitantes.

Par ailleurs, si la lésion professionnelle a été reconnue par un organisme habilité susmentionné, le Tribunal administratif du travail ne pourra rendre d'ordonnance quant aux matières énumérées aux paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 LNT.

* Les articles 349 et 369 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) traitent respectivement des pouvoirs exclusifs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et de la Commission des lésions professionnelles.

* L’article 349 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) traite des pouvoirs exclusifs de la Commission des normes, de l’équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Jurisprudence

Goulet c. Coopérative de services à domicile Beauce-Nord, D.T.E. 2012T-252 (C.R.T.)

Le plaignant a déposé une plainte en matière de harcèlement psychologique et une plainte de lésion professionnelle qui a été refusée à la CSST et à la CLP. À l’audience devant la CRT, l’employeur invoque l’exception de la chose jugée. Le juge administratif rejette cet argument car il invoque que la CLP doit décider non pas s’il y a eu harcèlement psychologique, mais plutôt s’il y a eu un accident de travail qui a entraîné une lésion professionnelle. La CRT et la CLP ont des compétences distinctes et exclusives. Ce n’est qu’au regard de l’indemnisation que la CLP est concernée.

Pour déterminer s’il y a chose jugée, le juge applique le test de la triple identité (parties, cause et objet). Tout d’abord, il soutient que l’identité des parties n’est généralement pas contestée. Pour l’identité d’objet, il mentionne que dans le cas de harcèlement psychologique et de lésion professionnelle, il s’agit de compétences complémentaires avec des remèdes recherchés qui sont distincts. Enfin, pour ce qui est de l’identité de cause, le juge soutient que la LATMP confère des droits sans égard à la responsabilité, alors que la LNT impose des obligations à l’employeur qui doit prendre des moyens raisonnables pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. La CLP n’a pas à déclarer qu’il y a eu du harcèlement. Cette tâche appartient à la CRT. La substance des dispositions diffère en ce que les principes juridiques applicables ne sont pas les mêmes et les effets qu’ils produisent sur les droits et obligations des parties sont tout à fait différents. Le juge termine en soulignant qu’une saine administration de la justice doit aussi être considérée.

Calcuttawala c. Conseil du Québec – Unite Here, [2006] R.J.D.T. 1472 (C.R.T.)

Voir au même effet : Cadieux c. Dollarama S.E.C., D.T.E. 2008T-916 (C.R.T.)

Même s'il est reconnu qu'un salarié a subi une lésion professionnelle, la Commission des relations du travail a compétence, en vertu de l'article 123,16 LNT, pour décider de l'existence de harcèlement psychologique et du respect des obligations de l'employeur, de même que pour rendre une décision juste et raisonnable en vertu des dispositions de la Loi sur les normes du travail. Elle peut également déterminer les mesures de réparations en dehors de la période où le salarié est victime d'une lésion professionnelle.

Clavet c. Commission des relations du travail et Manoir Archer, [2007] R.J.D.T. 1442 (C.S.) Ha c. Hôpital chinois de Montréal, [2007] R.J.D.T. 1023 (C.R.T.)

Le mandat de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) est de déterminer s'il y a existence ou non d'une lésion professionnelle occasionnée par le travail. Le mandat de la Commission des relations du travail (CRT) est de déterminer si le plaignant a été victime d'une conduite vexatoire et de s'assurer que l'employeur respecte ses obligations. Ce n'est qu'au regard des remèdes que la CRT doit tenir compte de l'indemnisation versée en application de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles.

Cadieux c. Dollarama S.E.C., D.T.E. 2008T-916 (C.R.T.)

La transaction intervenue entre les parties visait uniquement les plaintes en vertu de l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, on n'y mentionne pas la plainte selon l'article 123.6 LNT. En outre, la question du harcèlement psychologique demeure entière puisqu'elle n'a pas été tranchée par un tribunal judiciaire ou quasi judiciaire.

Morin Arpin c. Ovide Morin inc., [2008] R.J.D.T. 1572 (C.R.T.). Requête en révision accueillie en partie (C.R.T., 2009-02-23), [2009] R.J.D.T. 266

En vertu des articles 123.15 paragraphe 4 et 123.16 LNT, la Commission des relations du travail peut accorder des dommages-intérêts relativement à des événements survenus au cours d'une période qui n'était pas visée par une réclamation à la CSST.

Par ailleurs, le tribunal accorde 2 500 $ en dommages punitifs.

Article 123.17

Confidentialité du règlement

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 (Art. 124 à 135)

Article 124

Plainte de congédiement

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 dans les 45 jours de son

congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Défaut

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

Interprétation

L'article 124 LNT prévoit un recours pour congédiement sans cause juste et suffisante. Ce recours constitue une mesure de protection à l'emploi s'apparentant au grief, dont bénéficient généralement les salariés régis par une convention collective. De plus, il renforce les règles relatives au contrat de travail prévues au Code civil, en prévoyant, lorsque cela est approprié, la possibilité de réintégration du salarié dans son travail.

Comme les autres normes prévues par la loi, l'article 124 LNT constitue également une norme du travail qui crée, pour un salarié qui compte deux ans de service continu un droit à l'emploi et le protège d'un congédiement effectué sans raison, ni justification. La cause juste et suffisante est celle qui est suffisamment sérieuse ou grave pour justifier le congédiement. L'employeur ne peut donc imposer une sanction disproportionnée par rapport à la faute reprochée. Il demeure essentiel d'évaluer l'ensemble des circonstances de chaque cas afin de déterminer le caractère juste et équitable de la mesure prise par l'employeur.

Conditions d'ouverture

C'est le plaignant qui doit démontrer, devant le Tribunal administratif du travail, les conditions d'ouverture au recours en vertu de l'article 124 LNT. L'employeur peut s'opposer à la recevabilité de la plainte qui ne satisferait pas aux conditions prévues par la loi. Par ailleurs, si ces conditions sont admises de la part de ce dernier, le plaignant n'aura généralement pas à en faire la preuve.

Les conditions d'ouverture au recours pour congédiement sans cause juste et suffisante sont énoncées à l'article 124 LNT.

1. **La notion de salarié**

   Le plaignant doit être un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail. Cependant, bien qu'il puisse se qualifier de salarié, ce recours ne lui est pas ouvert s'il est un cadre supérieur (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 3 LNT et celle de l'article 3.1 LNT à cet effet ainsi

que l'interprétation de la définition de salarié au paragraphe 10° de l'article 1 LNT).

De plus, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail, verbal ou écrit, auprès d'une entreprise de compétence provinciale. En effet, la loi ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale, telles les banques ou les stations de radiodiffusion, lesquelles relèvent du Parlement fédéral. Le contrat de travail implique les éléments suivants : une prestation de travail par un salarié, une rémunération ainsi qu'un lien de subordination salarié-employeur.

2. **Le service continu**

Depuis le 1er mai 2003, pour bénéficier du recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, le salarié doit justifier de deux ans de service continu. Le service continu s'attache à l'entreprise et non à la personne qui l'administre. Le calcul du service continu doit se faire en considérant la période d'emploi dans l'entreprise et non pour le même employeur. La Commission doit s'assurer que le plaignant respecte cette condition préalable lors de la réception de la plainte, sans quoi celle-ci ne pourrait être acheminée vers les autres étapes de traitement. Voir l'interprétation de la définition de service continu présentée au paragraphe 12° de l'article 1 LNT ainsi que celle donnée aux articles 96 et 97 LNT relativement à la notion d'entreprise et à l'impact d'une aliénation ou concession d'entreprise sur le service continu.

3. **Une terminaison d'emploi**

Le salarié doit également prouver qu'il y a eu une terminaison d'emploi (fin d'emploi). Il appartient à l'employeur de prouver une cause juste et suffisante de congédiement (voir la section « fardeau de preuve »). L'analyse des circonstances d'une fin d'emploi doit recevoir une interprétation large, pour couvrir toutes les formes de terminaison d'emploi. Par conséquent, tout acte de l'employeur mettant fin au lien d'emploi du salarié, peu importe sa qualification initiale (par exemple un licenciement, une démission ou une restructuration), peut être considéré comme un congédiement. Cette terminaison d'emploi peut découler de motifs disciplinaires, basés sur des considérations subjectives rattachées au salarié lui-même, ou être le résultat de considérations administratives, basées sur des facteurs liés à l'entreprise. On parle alors d'un licenciement. À titre d'exemple, une rupture du lien d'emploi causée par l'attitude négative du salarié au travail est de nature disciplinaire, tandis que celle liée à des difficultés économiques de l'entreprise est de nature administrative.

Comme autres exemples de motifs disciplinaires souvent allégués, des absences et retards répétés, des fautes dans

l'exécution du travail ou de l'insubordination pourraient être retenus. Sur le plan économique ou administratif, des changements technologiques ou une baisse des affaires en seraient des illustrations. Chacun des motifs devra être analysé en fonction des circonstances de chaque cas afin de déterminer s'il constitue une cause juste et suffisante de congédiement.

Par ailleurs, lorsque l'employeur modifie de façon unilatérale et substantielle les conditions de travail d'un salarié, provoquant son départ sans le congédier directement, il est possible que son geste soit un congédiement déguisé. Dans un tel cas, il n'est pas exigé que l'employeur agisse de mauvaise foi ou intentionnellement. Il suffit que la situation objective entraîne la rupture du contrat de travail. Un congédiement déguisé peut se caractériser par des changements comme une diminution du nombre d'heures de travail, une baisse de salaire ou une rétrogradation dans un autre poste. Un non-rappel au travail à la suite d'une mise à pied peut également être considéré comme un congédiement déguisé.

Mentionnons également qu'il n'est pas nécessaire que le salarié ait quitté son emploi pour conclure à un congédiement. Par exemple, le salarié qui accepterait une mutation ou une rétrogradation forcée conserverait son recours pour congédiement sans une cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT.

L'article 124 LNT accorde donc au salarié qui croit que sa terminaison d'emploi équivaut à un congédiement sans une cause juste et suffisante le droit de soumettre une plainte à la Commission des normes du travail.

4. **Absence d'une autre procédure de réparation**

Une plainte en vertu de l'article 124 LNT ne peut être déposée « 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 ». L'existence d'une autre procédure de réparation est suffisante pour empêcher le recours à l'article 124 LNT, et ce, même si un salarié décide de ne pas l'exercer. Par contre, cette autre procédure de réparation doit être clairement établie et accessible au salarié au moment où ce dernier utilise le recours de l'article 124 LNT. De plus, elle doit pouvoir donner lieu aux mêmes remèdes que ceux prévus dans le cadre de celui-ci, incluant le pouvoir de se prononcer

sur l'existence ou non d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante et d'ordonner la réintégration du salarié dans son emploi (voir l'interprétation de l'article 128 LNT concernant les pouvoirs du Tribunal administratif du travail à cet effet).

De plus, la procédure de réparation doit avoir un caractère obligatoire. Ainsi, l'une des parties doit pouvoir obliger l'autre à s'y soumettre, elle doit respecter les principes de justice naturelle, notamment le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial, et la décision rendue dans le cadre de cette procédure doit être exécutoire. Relativement à la forme que doit prendre cette « autre procédure de réparation », les tribunaux ont établi sept principaux critères pour qualifier celle-ci d'équivalente au recours prévu par l'article 124 LNT. La procédure doit :

- **être constatée par écrit ;**
- **être connue des parties ;**
- **contenir les noms et qualités des parties ;**
- **contenir la désignation des arbitres ou encore la procédure pour les nommer ;**
- **contenir l'objet des litiges sujets à cette procédure ;**
- **préciser le délai imposé à l'arbitre pour rendre sa décision ;**
- **préciser la compétence et les pouvoirs de l'arbitre.**

À titre d'exemple, une procédure de grief en vertu d'une convention collective, lorsque celle-ci est au moins équivalente à celle prévue à l'article 124 LNT, a été assimilée à une autre procédure de réparation empêchant l'exercice du recours 124 LNT. Par ailleurs, un recours pour pratique interdite (voir l'interprétation des articles 122 LNT et suiv.) ne constitue pas une autre procédure de réparation au sens de l'article 124 LNT. Dans ce cas, les deux recours sont de nature différente, visant un but différent et donnant lieu à des décisions qui n'ont rien de semblable.

5. **Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement**

Le délai pour porter plainte est de 45 jours. Ce délai est de rigueur. Toutefois, dans le cas d'une plainte déposée tardivement, les circonstances entourant le dépôt tardif devront être évaluées. En effet, il se peut que le plaignant ait été dans l'impossibilité d'agir plus tôt, ce motif

constituant une cause d'interruption du délai de prescription au sens des articles 2904 et suivants du Code civil du Québec.

Par ailleurs, une plainte mise à la poste à l'adresse de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'intérieur du délai de 45 jours est validement déposée même si la Commission l'a reçue après le délai de 45 jours. Le point de départ du délai pour déposer une plainte est la date où la cessation d'emploi est devenue effective, et non celle où le salarié en a été avisé. Cependant, dans le cas d'un congédiement déguisé, le délai commencera à courir soit au moment où le salarié prend connaissance des modifications et des effets à son contrat de travail, soit lors de son départ définitif de l'emploi (voir l'interprétation de l'article 123 LNT relativement à la computation des délais).

Fardeau de preuve

Lorsque le salarié établit les conditions d'ouverture du recours, il appartient à l'employeur de prouver une cause juste et suffisante de congédiement. La cause juste et suffisante est celle qui n'est pas un prétexte et qui est suffisamment sérieuse pour justifier un congédiement (voir ci-dessus). De plus, cette cause doit être licite. En ce sens, un employeur ne pourrait appuyer sa décision de congédier par une cause allant à l'encontre de principes fondamentaux, telle une discrimination fondée sur la Charte.

Lorsque la terminaison d'emploi s'appuie sur des motifs non disciplinaires et est causée par des raisons économiques ou administratives, on parle d'un licenciement. Par exemple, un salarié pourrait voir son poste aboli à la suite d'une baisse des affaires. En cette matière, l'employeur a le fardeau de prouver les difficultés économiques ou la cause de la réorganisation administrative. De plus, il devra démontrer que le choix du salarié à licencier est basé sur des raisons objectives, impartiales, et non inspirées d'éléments propres à l'employé ciblé. Dans ce cas, une telle décision serait une cause juste et suffisante. L'employeur ne peut donc utiliser le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un salarié qu'il juge indésirable.

Dans certaines circonstances, il peut s'avérer difficile de déterminer laquelle des deux parties (l'employeur ou le salarié) a mis fin au contrat de travail. La démission ne se présume pas. Elle est un acte qui appartient en propre au salarié. Si l'employeur invoque la démission lors d'un recours pour congédiement, il a le fardeau de prouver que le salarié a démissionné. Dans ces circonstances, le Tribunal administratif du travail possède le pouvoir d'analyser l'ensemble des faits entourant la démission afin de déterminer sa validité. Une

démission forcée est assimilée à un congédiement déguisé (voir à l'article 82.1 LNT l'interprétation relative à la démission).

Dans tous les cas, l'employeur doit établir par une preuve prépondérante les faits qui soutiennent ses prétentions. La preuve prépondérante se définit comme celle qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence. Il est à remarquer que le salarié ne bénéficie pas, lors d'un recours en vertu de l'article 124 LNT, de la présomption qui existe en sa faveur lors d'un recours en vertu des articles 122 et 122.1 LNT (voir l'interprétation de l'article 127 LNT).

Gradation des sanctions

Dans le cadre du recours 124 LNT, un employeur doit imposer les mesures disciplinaires de façon graduelle, c'est-à-dire selon la gravité et la fréquence des reproches adressés au salarié. La mesure extrême qu'est le congédiement ne doit être imposée au salarié que lorsque les autres solutions ont été épuisées, que ce dernier a été avisé de ce qu'on lui reproche et qu'il a eu le temps raisonnable pour corriger son comportement. Il va de soi que la progression des sanctions ne s'applique pas si le salarié a commis une faute grave (voir l'interprétation donnée à l'article 82.1 LNT relativement à cette notion).

Jurisprudence

A. Congédiement – définition

Congédiement vs licenciement

Léveillée c. Murs secs Jalap inc., D.T.E. 93T-816 (C.A.)

Donohue inc. c. Simard, [1988] R.J.Q. 2118 (C.A.)

Dans le cas d'un congédiement, l'employeur a toujours besoin des services que lui fournissait l'employé, mais il ne désire plus que ces services soient rendus par l'employé qu'il congédie. À l'opposé, dans le cas d'un licenciement, l'employeur n'a plus besoin des services que lui rendait l'employé licencié, mais il n'a rien à reprocher à cet employé. En l'espèce, la Cour considère qu'il ne peut s'agir d'un licenciement, puisque l'employeur embauche un nouvel employé à temps partiel à la suite du départ de la plaignante.

Rupture du lien d'emploi

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

Farber c. Compagnie Trust Royal, [1997] 1 R.C.S. 846

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait rupture complète du lien d'emploi ou démission du salarié pour que s'ouvre le recours contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Lorsque l'employeur modifie unilatéralement et de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail, il cesse de respecter ses obligations, ce qui équivaut à un bris du contrat, donc à un congédiement.

Mise à pied / non-rappel du travail

Lamy c. Kraft ltée, D.T.E. 91T-49 (C.A.)

Une mise à pied, qui devient permanente lorsque tous les salariés sont rappelés au travail à l'exception du plaignant, constitue un congédiement.

Ranger c. Le Bureau d'expertise des assureurs ltée, [2001] R.J.D.T. 1911 (C.T.)

Une mise à pied temporaire devient un congédiement lorsqu'elle entraîne une modification substantielle des conditions de travail par son effet déterminant sur le salaire et sur le régime de retraite du salarié et qu'elle est utilisée comme un prétexte pour se débarrasser de cet employé.

Thibeault c. Société touristique de L'Anse-à-la-Croix, [2004] R.J.D.T. 233 (C.R.T.)

Le terme congédiement possède un sens très large et doit recevoir une interprétation large et libérale pour couvrir toutes les formes de terminaison d'emploi. Le non-rappel au travail du plaignant constitue un congédiement. Le plaignant se retrouve sans emploi et sans rémunération, ce qui suffit pour qu'il puisse exercer le présent recours.

Contrat à durée déterminée

Moore c. Compagnie Montréal Trust, [1988] R.J.Q. 2339 (C.A.)

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée peut, dans certaines circonstances, constituer un congédiement lorsque l'employé est en droit de s'attendre à ce que le contrat soit renouvelé. Puisque nous sommes en présence d'une loi d'ordre public, l'employeur ne peut se retrancher derrière une clause de non-renouvellement pour éviter d'avoir à démontrer une cause juste et suffisante de congédiement.

D'Andréa c. Commission scolaire de Laval, D.T.E. 2001T-1176 (C.T.)

Mettre fin à l'emploi d'une salariée au terme d'un contrat à durée déterminée constitue un congédiement lorsqu'il y a attente de renouvellement. En l'espèce, le contrat de la salariée a été renouvelé pendant sept ans. L'interruption entre

les contrats est sans importance, puisqu'elle coïncide avec l'année scolaire et tient à la nature du travail. La salariée pouvait donc raisonnablement espérer obtenir un nouveau contrat.

Congrégation Beth-El c. Commission des relations du travail, D.T.E. 2004T-135 (C.S.). Appel principal accueilli et appel incident rejeté, D.T.E. 2005T-365 (C.A.)

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée constitue un congédiement lorsque la conduite des parties, ici l'existence de négociations en vue du renouvellement du contrat, permet de croire que le contrat sera prolongé.

1. Licenciement

Fardeau de preuve

Flieger c. Nouveau-Brunswick, [1993] 2 R.C.S. 651

La Cour suprême, analysant les termes « fonction » et « poste », établit qu'il s'agit de l'ensemble des responsabilités, des tâches et des activités dont s'acquitte un employé en particulier ou un groupe donné d'employés. Il y a donc abolition de poste lorsque cet ensemble d'activités, qui constitue le poste, n'est plus exécuté à la suite d'une décision de bonne foi de l'employeur. Si l'ensemble des activités est intégralement confié à un autre employé ou reçoit simplement une appellation différente, il n'y a pas abolition du poste.

Girard c. Centre du camion Nutrinor inc., D.T.E. 2004T-693 (C.R.T.)

Dans le cadre d'un licenciement, il n'est pas suffisant d'établir les difficultés économiques. L'employeur a aussi l'obligation de prouver que son geste n'est pas un prétexte. En l'espèce, l'employeur a profité de la mauvaise situation financière de l'entreprise pour se débarrasser du plaignant en raison d'un conflit de personnalité.

Joly c. Gestion Gertec ltée, D.T.E. 99T-190 (C.T.). Requête en évocation rayée, (C.S., 1998-12-16) 500-05-045889-985

Lorsqu'un employeur justifie un licenciement par des motifs économiques, il doit faire la démonstration de la baisse du chiffre d'affaires par une preuve prépondérante et convaincante, de même que celle du lien entre cette baisse et la rupture du lien d'emploi. Une simple preuve générale de difficultés économiques n'est pas suffisante.

Clark c. Groupe D.M.R. inc., D.T.E. 97T-625 (C.T.)

En matière de licenciement, l'employeur a d'abord l'obligation d'établir l'opportunité de la réorganisation. Il a aussi l'obligation de démontrer que le poste de la personne licenciée est aboli, qu'il n'existe plus tel quel ou qu'il a fallu faire un choix entre les employés

pour déterminer lesquels seraient gardés en emploi. Les critères utilisés pour faire ce choix doivent être sérieux. Il faut par ailleurs établir l'existence de ces critères et leur application dans les faits.

Pomerleau c. Conseil de bande Kitcisakik (Québec), [2002] R.J.D.T. 1233 (T.A.)

Dans le cadre d'une réorganisation administrative, la plaignante postule un emploi de niveau plus élevé, mais elle ne l'obtient pas. Il est mis fin à son emploi, sous prétexte de l'abolition de son poste. Une nouvelle employée est embauchée pour remplir les fonctions qu'exerçait la plaignante, mais le poste est désigné différemment. Le rejet de la candidature de la plaignante ne peut avoir pour effet d'évincer celle-ci du poste qu'elle occupait et qui possède maintenant une nouvelle désignation. Le congédiement est injustifié.

Rocco c. Auto Hamer (1979) ltée, D.T.E. 93T-1101 (C.T.)

Lorsque la décision de l'employeur de congédier un salarié repose uniquement sur des motifs économiques en vue de rentabiliser l'entreprise, que cette décision est raisonnable et qu'elle est exempte de discrimination, de caprice ou d'émotivité, il s'agit d'un licenciement.

Bousquet c. Desjardins, D.T.E. 97T-1375 (C.A.)

Le Commissaire du travail a compétence pour décider si la fin d'emploi constitue un licenciement ou un congédiement déguisé. À cet effet, il peut se pencher sur les critères de sélection afin de déterminer si le choix du salarié à licencier s'est fait de manière objective.

Abolition de poste : justification

Messagerie de presse Benjamin inc. c. Bureau du commissaire général du travail, D.T.E. 2003T-513 (C.S.)

Lorsqu'un employeur abolit un poste, il doit être capable de justifier le choix du poste à abolir. Il doit expliquer la restructuration et la manière dont l'abolition du poste l'aide dans l'atteinte de son objectif. La seule explication que les tâches de la plaignante sont les plus faciles à redistribuer n'est pas suffisante.

Matteo c. Sealrez inc., D.T.E. 2003T-275 (C.R.T.) Révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2003T-882 (C.S.)

Le poste de la plaignante n'est pas aboli, puisqu'il était essentiel pour l'employeur de maintenir le poste de réceptionniste. L'employeur ne désirait tout simplement plus que la plaignante demeure titulaire de son poste. La conduite de l'employeur apparaît abusive, arbitraire, vexatoire et de mauvaise foi.

Blais c. Bélanger, [1998] R.J.D.T. 42 (C.A.)

La décision de l'employeur d'appliquer une directive ayant pour but d'éliminer le double emploi constitue un licenciement. Il a été démontré que la suppression du poste est justifiée par des motifs économiques ne camouflant aucun prétexte.

Critères de sélection

Bousquet c. Desjardins, D.T.E. 97T-1375 (C.A.)

Léveillée c. Murs secs Jalap, D.T.E. 93T-816 (C.A.)

Girard c. Provigo Distribution, C.A. Québec, n° 200-09-000517-950,

17 mai 1996, j. Brossard

Flou et SNC-Lavalin inc., 2018 QCTAT 2276

Le commissaire peut se pencher sur les critères de sélection utilisés par l'employeur dans le choix des employés à licencier afin de s'assurer que ce dernier n'a pas utilisé le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un employé indésirable. Ces critères doivent être objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres à l'employé ciblé. S'ils ne le sont pas, ils seront indicatifs d'un congédiement déguisé.

Laberge c. Busque & Laflamme inc., D.T.E. 2007T-942 (C.R.T.). Révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2009T-313 (C.S.), 350-17-000099-070. Requête pour permission d'appeler rejetée (C.A., 2009-04-23), 200-09-006633-09, AZ-50552006

Pour déterminer si nous sommes en présence d'un licenciement, la CRT ne pouvant s'immiscer dans la gestion de l'entreprise, celle-ci doit, selon ses pouvoirs, lui permettre de vérifier si l'employeur a appliqué de manière objective, impartiale ses critères de sélection, non inspirés d'éléments subjectifs propres au salarié ciblé. L'employeur fait des affaires dans le domaine de l'industrie forestière et il est établi que cette industrie traverse une crise économique grave. Afin de diminuer sa production, l'employeur a dû abolir un quart de travail. Une partie des services qu'effectuait le plaignant n'a cependant pas été abolie, puisque le remplaçant de celui-ci est toujours en poste. Après 17 années de service continu dans l'entreprise, sans avoir subi aucun reproche et jouissant d'une expertise lui permettant d'occuper divers postes, le plaignant ne s'est vu proposer par l'employeur aucune solution de rechange qui lui aurait permis de conserver son emploi. De l'aveu de l'employeur, l'arrêt de travail pour cause de maladie du plaignant et la détérioration de leur relation l'ont influencé dans sa décision de mettre à pied le plaignant. Le licenciement aura servi de prétexte et le plaignant a fait l'objet d'un congédiement déguisé puisque l'employeur a agi de manière discriminatoire.

Majdaniw c. S.N.C. Lavalin inc., [2002] R.J.D.T. 299 (C.T.)

Malgré l'existence de difficultés économiques, le fait que la décision de remercier un salarié soit influencée par des considérations subjectives, comme en l'espèce un problème de bavardage, permet de tracer la ligne entre un véritable licenciement et un congédiement. C'est un manquement d'ordre disciplinaire qui est la cause de la fin d'emploi. L'employeur a profité du contexte pour camoufler les motifs réels.

Mecugni c. Silonex, [2000] R.J.D.T. 1746 (C.T.)

L'employeur a le devoir d'être objectif tout au long du processus de sélection. En l'espèce, les critères de sélection utilisés sont objectifs et raisonnables, mais leur application est illégale puisque ce sont les caractéristiques subjectives du salarié qui l'ont emporté lors de la sélection, soit les tensions au niveau hiérarchique et une conduite jugée déloyale par l'employeur. Le licenciement a servi de prétexte.

Auger c. D.M.C. Transat inc., D.T.E. 2003T-704 (C.R.T.). Requête en révision rejetée (C.R.T., 2004-05-12), 2004 QCCRT 0274, SOQUIJ AZ-50236095

L'employeur doit utiliser les mêmes critères pour tous les employés pouvant être visés par le licenciement et il doit les appliquer de la même façon pour chacun d'eux. En l'espèce, l'évaluation du salarié est adéquate et la décision de ne pas le conserver en emploi n'est ni arbitraire ni discriminatoire.

Possibilité d'offrir un autre poste dans l'entreprise

Publications Dumont (1988) inc. c. Doré, D.T.E. 2000T-59 (C.A.)

Le cumul du service continu du salarié lui fait bénéficier, au fil des ans, d'une certaine sécurité d'emploi. L'employeur qui est dans l'obligation d'abolir le poste d'un salarié doit d'abord offrir à celui-ci un autre poste disponible dans l'entreprise avant de le remercier de ses services.

Lachapelle c. Corporation de Gestion de la Forêt de l'aigle, D.T.E. 2010T-724 (C.R.T.)

Le plaignant a assumé la fonction de directeur par intérim, entre 2005 et février 2009, moment où l'employeur l'a licencié en raison de difficultés financières. Peu de temps après, l'employeur a affiché deux postes, notamment un poste de directeur général à un salaire de 75 000 $. Le fait de ne pas avoir offert le poste au plaignant et n'ayant aucune explication à fournir pour cette modification dans un court laps de temps, l'employeur n'a pas été en mesure de faire la démonstration d'un véritable licenciement.

Voir au même effet : Guénette c. Gastier inc., D.T.E. 2010T-438 (C.R.T.)

Boutin c. Unicom Sérigraphie ltée, [2001] R.J.D.T. 1939 (C.T.)

L'employeur doit chercher de façon significative à prendre les moyens pour éviter le licenciement, notamment en offrant une formation au salarié pour lui permettre de suivre l'évolution des emplois ou de se reclasser à une autre fonction.

St-Georges c. Deschamps Pontiac Buick G.M.C. ltée, D.T.E. 97T-1342 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1998-05-21), 26379

Au moment de l'abolition du poste du plaignant, l'employeur, qui a deux autres postes disponibles, offre au salarié un des postes, mais il ne lui offre pas, par erreur, celui qui correspond le mieux à ses compétences. Le salarié refuse donc le poste. La Cour considère que la rupture du contrat de travail est due à la faute de l'employeur. Ce dernier a modifié de manière substantielle les conditions de travail du salarié en lui offrant par erreur le mauvais poste, alors que le salarié aurait accepté l'autre poste, plus intéressant. Il s'agit donc d'un congédiement déguisé.

Dugas c. Pompaction inc., D.T.E. 2001T-241 (T.T.)

Barbucci c. PriceWaterhouseCoopers S.R.L., C.R.T. Montréal, CM-1011-0381 et CM-1011-1815, 17 septembre 2003, commissaire Bussière

Lorsque le poste d'un salarié est aboli et qu'un autre poste est disponible, l'employeur doit l'offrir au salarié même si l'autre poste semble moins intéressant. Il ne peut présumer du refus du salarié d'occuper ce poste.

2. Congédiement déguisé

Farber c. Compagnie Trust Royal, [1997] 1 R.C.S. 846

Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer l'employé à partir ou qu'il ait été de mauvaise foi.

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

Une modification unilatérale et substantielle des conditions de travail, telle une rétrogradation impliquant une diminution importante des responsabilités en matière de gestion des ressources humaines, peut équivaloir à un congédiement déguisé, sans qu'il soit nécessaire qu'il y ait une rupture complète du lien d'emploi ou démission du salarié.

Cyr c. EDS Decommissioning Canada inc., D.T.E. 2014T-17 (C.R.T.)

L'employeur (EDS) plaide qu'il a procédé au licenciement du plaignant pour manque de travail. EDS soutient que pour identifier le salarié visé, il a utilisé un critère neutre, soit l'ancienneté. EDS a retenu comme date de début d'emploi, la date inscrite sur le formulaire - fiche d'employé - que le plaignant a rempli au début janvier 2013 ; date à laquelle EDS a continué le service de gardiennage de l'entreprise précédente. Le commissaire soutient que l'application du critère d'ancienneté est déraisonnable et vicie le processus de licenciement. Il conclut que le salarié n'a pas été licencié, mais congédié sans cause juste et suffisante.

Normandin c. Camions Bécancour inc., D.T.E. 2009T-138 (C.R.T.)

Le plaignant a été embauché au tarif horaire de 18 $ pour conduire un camion et de 20 $ pour effectuer des chargements. Au printemps 2006, les besoins de l'entreprise ont diminué. L'employeur a consenti à payer 40 heures semaine le plaignant, quel que soit le nombre d'heures travaillées. Cette façon de procéder a toutefois entraîné un déficit d'heures travaillées par rapport aux heures rémunérées.

L'entente conclue au printemps 2006 constitue une condition essentielle du contrat de travail. À la fin janvier 2008, l'employeur remet en question cette entente. Il décide unilatéralement de modifier le contrat de travail du plaignant sans le consulter. Cela donne lieu à une conversation orageuse entre l'employeur et le plaignant. L'employeur lui demande de quitter les lieux. Dix jours plus tard, le plaignant manifeste son désir de retourner au travail mais l'employeur refuse.

Dans les circonstances, il s'agit d'un congédiement.

Vigie Informatique 2000 inc. c. Girard, [1998] R.J.D.T. 99 (C.S.)

Le congédiement par induction, ou congédiement déguisé, n'a pas à être le fait de la mauvaise foi de l'employeur ou d'une faute intentionnelle de sa part. Il suffit que la situation objective entraîne la rupture du contrat de travail.

Rousseau c. Sainte-Rita (Municipalité de), [2007] R.J.D.T. 565 (C.R.T.). Décision confirmée en révision judiciaire (C.S., 2008-02-01), 200-17-008447-070, D.T.E. 2008T-193

[…] « On lui confie des responsabilités supplémentaires sans lui accorder le titre et le salaire correspondants. On gère son absence suite à un accident de travail de façon tellement stricte que même la firme engagée pour effectuer une contrexpertise recommande de ne pas la faire. On lui refuse le poste de contremaître à l'année sans lui donner la moindre explication et on accepte sa démission sans poser aucune question. » […] « Même en supposant que ce favoritisme et ces injustices ne soient pas motivés par le désir de voir partir monsieur Rousseau, l'arbitraire dont a fait preuve la municipalité dans ses décisions est inadmissible, considérant par surcroît la transparence qu'exige la

gestion publique. En niant à monsieur Rousseau son droit d'être traité équitablement par son employeur, la municipalité n'a pas respecté les exigences de la bonne foi qui, comme la jurisprudence l'établit, comporte des obligations de loyauté, de collaboration et de coopération dans l'exécution du contrat de travail. »

Dubois c. Cercueils Concept inc., D.T.E. 2007T-343 (C.R.T.)

L'employeur, de façon délibérée et sans raison d'affaires, a affecté le plaignant – polisseur de cercueils – à la vérification de vis. Il a été démontré que ce travail n'avait aucune utilité et n'avait pour but que d'humilier le plaignant et de l'inciter à démissionner. […] « En l'espèce, la démission du plaignant ne résulte pas d'un acte librement posé, mais est plutôt l'aboutissement d'un constat d'impuissance devant les agissements et l'attitude de l'employeur. Ce dernier a rendu ses conditions de travail pénibles au point que le plaignant a dû démissionner. »

Raymond c. Garage Réjean Roy inc., D.T.E. 2004T-1041 (C.R.T.)

« Une personne raisonnable placée dans la même situation familiale et avec les mêmes obligations serait arrivée à la conclusion que l'horaire de travail imposé par l'employeur, accompagné d'une réduction d'heures de travail et de traitement, constituait une modification substantielle de ses conditions de travail. La jurisprudence est à l'effet que lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement déguisé. »

Rétrogradation

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

Bien que la plaignante conserve son statut de cadre, sa rétrogradation à un poste subalterne comportant moins de responsabilités emporte une modification unilatérale et substantielle de ses conditions de travail et constitue un congédiement déguisé. Le fait que la plaignante ait continué de travailler et n'ait pas démissionné est sans conséquence, puisqu'elle a clairement manifesté à son employeur qu'elle n'acceptait pas la mutation.

Brault c. Commission scolaire des Navigateurs, D.T.E. 2011T-53 (C.R.T.)

Durant sa période probatoire à la suite de sa promotion à un poste de directrice adjointe dans une école, la plaignante s'est vue rétrogradée (à son ancien poste d'enseignante) en raison de ses lacunes professionnelles. Il n'y a donc pas de modifications substantielles de sa condition de travail justifiant ses prétentions voulant qu'elle ait été victime d'un congédiement déguisé.

Brisson c. Liquidation Choc inc./La Différence, D.T.E. 2003T-347 (C.R.T.)

La salariée, gérante d'un magasin, démissionne à la suite de sa rétrogradation au poste de commis, qui entraîne une diminution de ses responsabilités, une réduction du salaire et la perte de son statut. Ces éléments suffisent pour assimiler la rétrogradation à une modification substantielle de son contrat de travail. Il y a donc congédiement déguisé.

Pelland c. Société de transport de la Ville de Laval, [1999] R.J.D.T. 1707 (C.T.)

Le salarié, qui est superviseur, est rétrogradé au poste de chauffeur. Son ancienneté est touchée, ses responsabilités et ses revenus diminuent et il perd certains avantages. Il s'agit de modifications imposées unilatéralement par l'employeur qui équivalent à une répudiation du contrat de travail. L'absence de démission du salarié n'équivaut pas à une acceptation tacite. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Déplacement

Bouchard c. 3437302 Canada inc., D.T.E. 2003T-68 (C.R.T.)

Le déplacement de la salariée d'une succursale à une autre, la modification considérable de ses heures de travail, le fait qu'on lui impose un horaire brisé, qu'on ne lui garantisse plus le nombre d'heures hebdomadaires et qu'on l'envoie travailler à l'autre bout de la ville, la forçant ainsi à faire de longues heures de transport sans compensation, constituent une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. La salariée, qui a refusé ces modifications et a démissionné, est victime d'un congédiement déguisé.

Tisseur c. 91633 Canada ltée, D.T.E. 2001T-158 (C.T.)

Une diminution importante de la rémunération, imputable à la baisse des revenus de pourboires à la suite du déplacement d'une serveuse d'un bar très achalandé au nouveau bar très peu fréquenté, constitue, en l'espèce, une modification substantielle de ses conditions de travail.

Ouimet c. McDonald Canada et Restaurant Olinad inc., C.R.T. Montréal,CM-1011-1416, 1er juin 2004, commissaire Dufault

Da Silva c. McDonald Canada, D.T.E. 2003T-1107 (C.R.T.)

La permutation de deux gérantes d'un restaurant à l'autre afin de tirer avantage de leurs qualités respectives ne constitue pas un

congédiement déguisé, mais une réorganisation administrative. Les deux restaurants sont situés à quelques kilomètres de distance et les salariées, qui ont déjà par le passé subi de tels transferts, auraient accepté d'être transférées à condition que certains autres employés le soient eux aussi. Bien que les tâches diffèrent selon le restaurant, elles sont de même nature. Une entreprise n'est pas statique, et il est compréhensible qu'un employeur désire prendre avantage des forces et habiletés de ses ressources humaines. Le refus des gérantes d'accepter ce transfert constitue un acte d'insubordination grave et fatal.

Abus de pouvoir (voir aussi démission)

Bilodeau c. Imprimerie Miro inc., D.T.E. 2003T-93 (C.R.T.)

Lorsqu'un supérieur agresse verbalement une salariée, lui tient des propos et s'exprime à son endroit d'une façon telle que cela constitue un abus de pouvoir, le départ de la salariée à la suite de l'altercation et sa demande de préparer son relevé d'emploi ne peuvent valoir démission, puisqu'il s'agit en fait d'un congédiement déguisé.

3. Démission

Roy c. Constructions paysannes inc., [1999] R.J.D.T. 1741 (C.T.)

Savard c. M.B. Data Processing, D.T.E. 82T-857 (T.A.)

La démission doit être analysée en fonction des éléments suivants :

a) Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif ;

b) La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur, elle doit donc être volontaire ;

c) La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée ;

d) L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation ;

e) L’expression de son intention de démissionner n’est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l’employé ;

f) En cas d’ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission ;

g) La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l’appréciation de l’existence d’une démission.

Distribution Zone électronique inc. c. Tribunal administratif du travail, 2018 QCCS 1305

Le salarié avait avisé l’employeur de sa démission effective onze mois plus tard, mais l’employeur décide que son travail se terminera avant. Or, ni la démission à terme du salarié ni le préavis de fin d’emploi de l’employeur n’ont pour effet immédiat de libérer les parties des droits et obligations qui les lient et leur contrat de travail existe encore après l’un et l’autre de ces préavis. Puisque le contrat de travail est encore en vigueur malgré le départ prochain du salarié, l’article 124 LNT s’applique encore et l’employeur ne pouvait pas le congédier à moins de prouver une cause juste et suffisante.

La démission ne se présume pas

Boucher c. Commission scolaire de l’Énergie, D.T.E. 2003T-443 (C.R.T.). Révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2005T-65 (C.S.)

La démission ne se présume pas. Elle doit s’appuyer sur une volonté claire et sans équivoque de démissionner de la part du salarié, de même que sur des gestes positifs de sa part. Le fait, pour un salarié, de négliger de confirmer son refus quant à la modification de ses conditions de travail dans les délais impartis par l’employeur ne permet pas de conclure à l’abandon de son emploi ou à la démission..

Chaulk c. Agence de permis Nova, [1998] R.J.D.T. 197 (C.T.)

Deux critères servent à évaluer s’il y a démission : le critère subjectif, c’est-à-dire l’intention de rompre le lien d’emploi, et le critère objectif, soit l’acte positif par lequel le salarié exprime sa volonté de rompre ce lien. En l’espèce, après avoir quitté le travail depuis une semaine à la suite d’une altercation avec son patron, la salariée refuse de revenir en emploi après une demande formelle à cet effet. Ce refus constitue une démission.

Consentement valable

Syndicat des professeurs du Collège François-Xavier-Garneau c. Morin, D.T.E. 2000T-733 (C.A.)

Une démission ne sera valide que si le consentement du salarié est valable. Pour que la démission soit valide, le consentement doit être donné par une personne apte, et il doit être libre et éclairé. Lorsque l'employeur utilise divers moyens, comme la menace, la contrainte, des tracasseries ou du harcèlement pour obtenir la démission du salarié, celle-ci n'est pas valide et il s'agit d'un congédiement déguisé.

Paquet c. Gabriel Mercier ltée, D.T.E. 2000T-493 (C.A.)

Pour être en présence d'une démission, il faut que le consentement donné par le salarié soit valable. En l'espèce, le salarié ne pouvait pas donner un consentement valable en raison de son état psychique, engendré par le conflit sous-jacent présent entre son patron et lui depuis plus d'un an. Son intention véritable était de conserver son emploi. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Pipon c. Claro Précision inc., D.T.E. 2002T-652 (C.T.)

Lors d'une rencontre dans le bureau de l'employeur, celui-ci porte de fausses accusations contre le salarié et le menace. Le salarié se sent alors dans une impasse et donne sa démission. Il dépose une plainte pour congédiement injustifié dans les jours suivants. La véritable intention du salarié n'était pas de démissionner. La démission n'est pas valide, car elle n'est pas libre et volontaire.

Faits postérieurs à la démission

Blanchette c. 2853-3123 Québec inc. (Cocktail Soleil enr.), C.R.T. Québec, CQ-1010-

9638, 31 janvier 2003, commissaire Barrette

La conduite antérieure et postérieure des parties permet de déterminer s'il y a eu démission. En l'espèce, la conduite des parties accrédite la thèse du congédiement. D'une part, la salariée conteste la mention de départ volontaire sur son relevé d'emploi et elle dépose une plainte à la Commission des normes du travail dès le lendemain. D'autre part, l'employeur a préparé rapidement le relevé d'emploi et il demande à la salariée de lui remettre immédiatement les clés.

Fournier c. Sobeys, C.R.T. Québec, CQ-2009-1330, 2010 QCCRT 0358, 16 juillet 2010, commissaire Daigle

Bien que la plaignante ait rédigé sa lettre de démission à tête reposée, l'intention sous-jacente à cette lettre était de dénoncer un état de fait rendant impossible la continuation de l'emploi pour elle. La fin d'emploi était plus de l'ordre d'un congédiement déguisé que d'une démission.

Après réintégration

Deschênes c. Valeurs Mobilières Banque Laurentienne inc, [2008] R.J.D.T. 203 (C.R.T.). Requête en irrecevabilité accueillie (D.T.E. 2008T-882 (C.S.). Appel rejeté, [2010] R.J.D.T. 1076 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2011-06-16 (C.S. Can.), 34081

À la suite d'une décision de la Commission des relations du travail rétablissant le lien d'emploi, les parties ont eu plusieurs échanges entourant l'ordonnance de réintégration mais elles n'ont pu parvenir à un terrain d'entente. La plaignante n'a pas repris son emploi en prétendant que l'employeur a modifié de façon substantielle ses conditions de travail. Elle a déposé une nouvelle plainte à l'encontre d'un congédiement.

Si un problème existe dans l'exécution d'une ordonnance de réintégration, la Commission des relations du travail a compétence pour déterminer si le salarié a démissionné ou si ses conditions de travail ont fait l'objet d'une modification substantielle équivalant à un congédiement déguisé.

Par ailleurs, après analyse des faits mis en preuve, la Commission des relations du travail a conclu à une démission.

B. Cause juste et suffisante

Malo c. Côté-Desbiolles, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1996-02-01), 24899

La cause juste et suffisante est soit liée à l'employé, dans le cas d'une incapacité, d'une faute grave ou d'une accumulation de manquements à la discipline, soit liée à l'employeur, par exemple dans le cas d'une réorganisation de l'entreprise ou de difficultés économiques.

Wallace c. United Grain Growers Ltd., [1997] 3 R.C.S. 701

Rivard c. Atlantic Produits d'emballage ltée, [1999] R.J.D.T. 207 (C.T.)

Les employeurs ont une obligation de bonne foi et de traitement équitable envers les salariés dans le mode de congédiement. Les employeurs doivent être francs, raisonnables et honnêtes avec leurs employés.

Fardeau de preuve

Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 90T-872 (C.A.)

Le tribunal civil, saisi d'un recours en vertu de l'article 83 de la LNT, est lié par la conclusion du commissaire qui conclut que le salarié a commis un acte grave d'insubordination. Ce motif a acquis l'autorité de la chose jugée.

Lagacé c. 9132-5126 Québec inc., [2011] R.J.D.T. 1073 (C.R.T.)

La Cour du Québec a conclu dans un jugement que la plaignante n'était pas l'auteure du vol d'argent chez son employeur. À l'audience de la C.R.T., l'employeur a tenté d'exposer la même preuve qu'il a présentée à la Cour du Québec afin de démontrer la raison du congédiement de la plaignante. Le commissaire refuse que l'employeur recommence cette démonstration au motif qu'il y a chose jugée implicite sur la cause alléguée. Il serait impossible de lui permettre de recommencer cette démonstration sans porter atteinte aux principes d'économie, de cohérence, de caractère définitif des instances et d'intégrité de l'administration de la justice.

Massotti c. Stationnement métropolitain inc., D.T.E. 2003T-259 (C.S.)

Ruel c. Distribution Emblème inc., D.T.E. 96T-1155 (C.T.)

C'est à l'employeur que revient le fardeau de faire la preuve de la cause juste et suffisante de congédiement, que ce soit en matière de congédiement disciplinaire ou administratif. L'employeur doit donc faire cette preuve en premier lieu, une fois les conditions d'ouverture du recours établies.

Jeu pathologique

Tremblay c. Taverne Le Chalan inc. (Bar 760 enr.), [2007] R.J.D.T. 503 (C.R.T.)

L'employeur a manqué à son obligation de sauvegarder la dignité et la réputation de la plaignante en informant ses clients de la raison du congédiement. Il leur a mentionné qu'elle avait un problème de « joueuse compulsive », qu'elle utilisait l'argent de la caisse pour jouer à la loterie vidéo. Toutefois, il a omis de les informer que la plaignante remboursait toujours les sommes empruntées et qu'aucun préjudice n'a été subi.

[…] « Non seulement, se refusent-ils à l'aider, ou simplement à l'accompagner, dans une période de grande fragilité et alors qu'ils n'ont subi personnellement ou leur établissement de commerce aucun préjudice. Au contraire, ils abusent de leur position pour en remettre. Ils agissent en dehors du cadre d'une relation de travail normale, et ce, de façon totalement gratuite et injustifiée. Ce faisant, ils font perdre l'estime et la considération envers madame Tremblay même s'il est

juste qu'elle faisait alors face à une dépendance au jeu. » En raison du comportement de l'employeur, la plaignante reçoit une somme de 5 000,00 $.

Alcoolisme et toxicomanie

Garceau c. Sico inc., D.T.E 2006T-196 (C.R.T.)

Le plaignant a été surpris à consommer de la cocaïne sur les lieux du travail. Quelques mois plus tard, à la suggestion de l'employeur, il a entrepris une cure de désintoxication. À son retour au travail, une « entente de dernière chance » fut conclue avec son employeur. Cette entente autorisait l'employeur à faire subir un test de dépistage au plaignant et, si le résultat était positif, l'employeur procéderait au congédiement. Il a été mis en preuve que le plaignant a consommé de la drogue lors d'une activité extérieure organisée pour la clientèle. Le plaignant a, par la suite, subi un test de dépistage, qui s'est avéré positif. Le congédiement a donc suivi.

« La consommation de drogue, même illicite, à l'extérieur du travail ne justifie pas, à elle seule, de discipliner un salarié. Il faut pour cela qu'il ait un effet préjudiciable sur son travail ou sur l'image de l'employeur. »

Compte tenu de la garantie du respect de la vie privée prévue à l'article 5 de la Charte des droits et libertés de la personne, l'employeur ne pouvait sanctionner la conduite du plaignant dans sa vie privée à moins qu'il n'en subisse lui-même un préjudice.

Antécédents judiciaires

Dulude c. La Maison le Réverbère inc., [2009] R.J.D.T. 1181 (C.R.T.)

Le plaignant travaillait à titre d'intervenant dans une maison d'hébergement pour adultes en difficulté. Ayant appris l'existence d'antécédents judiciaires du plaignant (agression sexuelle, voies de fait, menaces de mort à l'égard d'une ex-conjointe), l'employeur l'a congédié.

L'employeur prétendait que les antécédents judiciaires du plaignant le rendaient inapte ou inhabile à occuper sa fonction d'intervenant. Pour l'employeur, l'article 18.2 de la Charte des droits et libertés de la personne n'interdit pas à un employeur de congédier un salarié en raison de ses antécédents judiciaires dans la mesure où il y a un lien entre l'infraction criminelle et le poste occupé.

La Commission des relations du travail accueille la plainte en vertu de l'article 124 LNT et conclut que, malgré la gravité des infractions commises, l'employeur n'a pas démontré un lien objectif et tangible entre celles-ci et l'emploi d'intervenant.

Insubordination

Marcil c. Trois-Rivières (Ville de), D.T.E. 2003T-225 (C.R.T.)

L'insubordination implique une intention de défier l'autorité, de ne pas suivre les directives et de refuser sciemment d'obéir. Trois conditions sont nécessaires pour conclure à l'insubordination :

1. **il y a existence d'un ordre ;**
2. **l'ordre doit avoir été donné par une personne ayant le pouvoir de le faire ;**
3. **le refus d'obéir du salarié est nécessaire. L'ordre doit être clair, précis et communiqué sans ambigüité.**

Lelièvre c. Unipêche M.D.M. ltée, D.T.E. 2003T-1166 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2004T-1100. Appel rejeté sur requête (C.A., 2005-01-31),200-09-005004-046, 2005 QCCA 171, SOQUIJ AZ-50297320 Savard c. For-Net inc., [1983] T.T. 145

La règle du « obey now and grieve later » (obéir maintenant et déposer une plainte plus tard) comporte certaines exceptions. Un employé peut refuser d'obéir à un ordre illégal, dont l'exécution peut comporter une infraction à une loi ou à un règlement, sans être taxé d'insubordination. Il en est de même, notamment, lorsque l'ordre peut mettre en danger la santé et la sécurité ou lorsqu'il est déraisonnable, discriminatoire ou constitue un abus de droit.

Potvin c. Cassidy, [1997] C.T. 68

Le refus d'un salarié de suivre une formation visant à améliorer la qualification de la main-d'oeuvre constitue un acte d'insubordination. La politique de gestion de l'employeur en matière de formation du personnel est normale, pertinente, juste et raisonnable. Le plaignant a refusé sans motif sérieux de suivre le cours après une mise en demeure formelle, il a été avisé qu'à défaut de le suivre il serait congédié et il a répété, lors de l'audience, que, si c'était à refaire, il refuserait de nouveau. Considérant qu'il n'y a aucune chance pour que le salarié amende sa conduite, le congédiement est justifié.

Gagnon c. F.D.L. Cie ltée, [1993] C.T. 228. Requête en évocation rejetée (C.S., 1993-10-18), 500-05-004277-933

Les nombreux refus de la salariée d'exécuter les tâches que lui confie son supérieur, accompagnés d'injures, d'actes de violence et même en dernier lieu de menaces de mort, constituent une insubordination justifiant le congédiement.

Le Syndicat québécois des employés et employées de service, section locale

298 (FTQ) c. C.H.S.L.D. Vigi Reine Élizabeth, D.T.E. 2007T-472 (T.A.)

La plaignante est préposée aux bénéficiaires et représentante syndicale. Elle dépose un grief collectif de harcèlement à l'encontre du coordonnateur de soins. Une enquête est amorcée. Seize des dix-huit salariés ont été rencontrés. Tous ont nié avoir signé un quelconque grief de harcèlement. Par contre, plusieurs se souviennent avoir signé une pétition ayant pour objet l'ajout d'un préposé à la relève de soir. Il n'y a aucune preuve que le coordonnateur a fait subir une forme de harcèlement aux employés. On peut conclure qu'il n'y a jamais eu de fondement à un grief collectif de harcèlement.

La plaignante a commis une faute grave en déposant une fausse accusation de harcèlement contre son supérieur. De plus, elle a utilisé son statut de représentante syndicale, aux fins d'obtenir les signatures de ses collègues à leur insu.

1. Congédiement - mesure disciplinaire

Progression des sanctions

Blanchard c. Control Data Canada Ltd., [1984] 2 R.C.S. 476 ;Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.E.S.O., District 15, [1997] 1 R.C.S. 487

Afin de déterminer si un salarié a été congédié pour une cause juste et suffisante, il faut procéder à un examen en trois étapes :

1. **Le salarié est-il effectivement responsable de la mauvaise conduite qui lui est reprochée?**
2. **La mauvaise conduite justifie-t-elle la prise de mesures disciplinaires?**
3. **Les mesures disciplinaires imposées au salarié sont-elles proportionnelles à la faute commise ? Autrement dit, sont-elles appropriées au regard de la mauvaise conduite et des autres circonstances pertinentes ?**

Future Electronics inc. c. Monette, D.T.E. 2003T-420 (C.S.)

L'employeur doit respecter la progression des sanctions avant d'imposer un congédiement à un salarié.

Pour que les fautes antérieures puissent servir dans l'évaluation de la cause juste et suffisante de congédiement, elles devront avoir fait l'objet de réprimandes par l'employeur.

Delorme c. Albany International Canada inc., D.T.E. 2013T-541 (C.R.T.)

Le plaignant travaillait à titre de magasinier avant d'être congédié après 10 années de service. Il avait un comportement inapproprié qui se manifestait par une humeur changeante, il faisait des menaces et intimidait sa collègue. Sa conduite allait au-delà d'une personne à caractère grognon. Il a été avisé à plusieurs reprises par l'employeur que son comportement était inacceptable. Le commissaire soutient que le harcèlement psychologique du plaignant exercé à l'endroit d'une collègue constitue une faute grave qui pourrait faire l'objet d'un congédiement sans gradation des sanctions, en regard des circonstances, telles que la durée, la répétition et la gravité des gestes posés.

Cardinal c. Transports Inter-Nord inc., C.R.T. Montréal, CM-2000-2111, 19 février 2004, commissaire Côté-Desbiolles

En l'absence de fraude ou de faute grave, rien ne justifie que l'employeur impose la peine capitale sans avoir cherché par d'autres moyens à faire changer son comportement au salarié. Il est vrai que l'employeur ne pouvait suspendre le salarié sans compromettre ses activités, mais il aurait dû lui faire part de ses insatisfactions et de ses attentes précises et l'informer qu'à défaut de se conformer il serait congédié.

Parisé c. Services ménagers Roy (Hôtellerie) ltée, [2000] R.J.D.T. 237 (C.T.)

L'objectif poursuivi par les mesures disciplinaires est de signifier au salarié les manquements qui lui sont reprochés afin de lui donner l'occasion d'amender sa conduite. En l'absence de faute grave, la théorie de la gradation des sanctions doit s'appliquer.

Roy c. Disque Américinc., D.T.E. 97T-906 (C.T.)

Le salarié est congédié en raison de ses nombreux retards. Avant son congédiement, il a reçu deux avis disciplinaires, une suspension de trois mois et une autre suspension d'une semaine pour ce motif. La progression des sanctions est respectée et le salarié était avisé qu'à défaut de se conformer il serait congédié. Le congédiement ne peut être qualifié d'injuste.

Durocher et Gestion Adec inc. — Tim Hortons # 100339, 2017 QCTAT 4339

« […] la jurisprudence, tout en admettant que le principe de la progression des sanctions s'applique aux cadres, autres que les cadres supérieurs au sens de la Loi, précise que cette règle ne doit pas être appliquée avec la même rigueur étant donné qu'un cadre doit normalement connaître ses obligations sans que l'employeur soit tenu

de les lui souligner. Cette vision est particulièrement suivie dans le contexte d'une petite entreprise. »

Double sanction

Lévesque c. Caisse populaire Desjardins de Sainte-Anne-du-Lac, [2001] R.J.D.T. 206 (C.T.)

Un salarié ne peut se voir imposer deux mesures disciplinaires pour sanctionner un même manquement. En l'espèce, le salarié s'est vu imposer une suspension en raison d'une faute qui lui est reprochée. Comme le congédiement qui survient par la suite vise à sanctionner la même faute, il y a double sanction. Le congédiement est injustifié.

Politique de l'entreprise

Frégeau c. Magasins Wal-Mart Canada inc., D.T.E. 98T-446 (C.T.). Décision confirmée en Cour supérieure par D.T.E. 99T-45 (C.S.)

Le congédiement du plaignant après deux retards, qui ont fait en sorte que les autres employés attendent à la porte l'ouverture du magasin, est une sanction disproportionnée. Par ailleurs, la politique de l'entreprise voulant qu'une deuxième infraction en 12 mois entraîne le congédiement ne fait pas perdre compétence au Commissaire du travail pour évaluer la proportionnalité de la sanction imposée en relation avec la faute.

2. Congédiement administratif / incompétence et incapacité

Syndicat des employés de Molson c. Brasserie Molson O'Keefe, C.A. Montréal, n° 500-09-000211-938, 3 avril 1998, jj. Chouinard, Mailhot, Pidgeon

Syndicat des employés municipaux de Jonquière section locale 2466 (S.C.F.P.) et Deschênes c. Jonquière (Ville de), [1998] R.J.D.T. 5 (C.A.)

Naqvi c. Finitions Ultraspec inc., D.T.E. 98T-1220 (C.T.)

Il faut distinguer la mesure administrative de la mesure disciplinaire. La mesure administrative découle d'un manquement involontaire du salarié, telle l'incapacité ou l'incompétence. Elle vise à régler une situation d'inefficacité qui est créée par le manquement involontaire du salarié et n'a pas d'intention punitive.

À l'opposé, la mesure disciplinaire met en cause le caractère volontaire du manquement reproché au salarié. Elle vise à punir afin de permettre au salarié de s'amender par le moyen de la progression des sanctions.

Legris c. Société de transport de la Ville de Laval, [1996] C.T. 120

La compétence du Commissaire du travail, en matière de congédiement administratif, se limite à confirmer ou à annuler la décision de l'employeur. Contrairement aux problèmes disciplinaires, il est impossible, en matière administrative, de corriger une situation par le recours à des mesures comme la suspension. « Un individu est incapable ou incompétent ou bien il ne l'est pas. »

Papaeconomou c. Pratt & Whitney Canada inc., D.T.E. 99T-287 (C.T.)

La salariée est congédiée pour cause d'incompétence. Les faits reprochés, soit le comportement, l'attitude, les relations interpersonnelles, le manque de coopération, le rendement insuffisant et le refus de se soumettre à une expertise psychiatrique, sont de nature disciplinaire.

Les agissements fautifs sont volontaires et intentionnels et ils auraient pu être corrigés par une approche disciplinaire appropriée. Il ne s'agit donc pas d'un congédiement administratif.

Obligations de l'employeur

Garage Montplaisir ltée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090 (C.S.)

Laplante c. Costco Wholesale Canada Ltd., D.T.E. 2003T-1058 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire rejetée, D.T.E. 2004T-843 (C.S.). Appel rejeté avec dissidence, D.T.E 2005T-831 (C.A.)

Avant de congédier un salarié pour cause d'incompétence, l'employeur doit :

1. **informer le salarié de ses attentes et des politiques de l'entreprise ;**
2. **lui signaler ses lacunes ;**
3. **lui apporter le soutien nécessaire pour se corriger et atteindre les objectifs ;**
4. **lui accorder un délai raisonnable pour s'ajuster et ;**
5. **l'informer clairement de la possibilité d'un congédiement à défaut d'amélioration de sa part. Un employeur qui ne suit pas cette procédure agit de façon abusive et déraisonnable.**

Biochem Thérapeutique inc. c. Dufault, D.T.E. 99T-288 (C.S.)

L'employeur, qui allègue que la salariée est devenue incompétente pour exécuter ses tâches à la suite d'une réorganisation qui a transformé son poste de commis-comptable en un poste de commis principal, a une obligation de

formation envers cette salariée, en raison de la complexité des nouvelles tâches, de la capacité de la salariée d'effectuer ces nouvelles tâches et de l'étendue de la formation requise.

Brisson c. Liquidation Choc inc./La Différence, D.T.E. 2003T-347 (C.R.T.)

La plaignante est rétrogradée en raison de son incapacité et de son inaptitude relativement à l'exécution de certaines tâches. L'employeur aurait dû lui enseigner des techniques efficaces pour améliorer ses méthodes de travail et son rendement. En omettant d'agir ainsi, il l'a traitée de façon abusive et inéquitable. Dans l'exercice de son droit de gérance, les décisions de l'employeur ne doivent pas revêtir un caractère arbitraire, discriminatoire, déraisonnable et inéquitable.

Gagné c. Les Agences Claude Marchand inc., [1999] R.J.D.T. 560 (C.T.)

Lorsqu'un employeur allègue que la rupture d'emploi est liée à la restructuration de l'entreprise et à la transformation du poste du salarié, le rendant ainsi trop complexe pour ce dernier, il doit convaincre le commissaire par une preuve prépondérante de l'inaptitude du salarié à être maintenu en emploi dans ce nouveau poste.

B. (S.) c. Magasin M…, [1997] C.T. 495

Un employeur peut congédier un salarié qui ne parvient plus à remplir ses obligations contractuelles et qui ne satisfait plus aux normes de l'entreprise. En l'espèce, le salarié est congédié parce que son rendement est insatisfaisant depuis deux ans et demi. L'employeur a respecté ses obligations : le salarié a été avisé à maintes reprises qu'il devait atteindre les quotas minimums de ventes sous peine de congédiement, il a été aidé et il a disposé d'un délai suffisant pour corriger la situation. La plainte est rejetée.

Accommodement raisonnable et droit de l'emploi

Brunet c. Arthrolab inc., [2007] R.J.D.T. 1065 (C.R.T.). Requête en révision judiciaire accueillie D.T.E. 2008T-540 (C.S.). Appel accueilli [2010] R.J.D.T. 29 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2010-06-10 (C.S. Can.), 33615.

Lorsque nous sommes en présence d'un congédiement administratif (absence pour maladie) et pour que ce congédiement soit maintenu, l'employeur doit être en mesure de démontrer un taux d'absentéisme chronique, un préjudice en résultant pour l'entreprise et, enfin, l'incapacité du salarié de fournir une prestation de travail dans un avenir rapproché. L'employeur devra aussi tenir compte, lorsqu'un salarié est atteint d'une incapacité physique ou psychologique, du régime des droits fondamentaux garantis par la Charte des droits et liberté de la personne, car la Cour suprême a reconnu la maladie comme un « handicap » au sens de l'article 10 de la charte (Commission des

droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec c. Ville de Montréal).

L'employeur doit analyser la situation de manière approfondie avant de conclure que cette absence ou ce retour progressif comporte une contrainte excessive.

Charbonneau c. Gestolex, Société en commandite, [2007] R.J.D.T. 175 (C.R.T.)

« La Commission juge que l'absence de la plaignante ne constitue pas en soi un préjudice à l'employeur. La jurisprudence exige davantage en matière de préjudice, d'autant que, dans le cas en l'espèce, cela n'a rien coûté à l'employeur puisque Mme Charbonneau bénéficiait des indemnités de la SAQ. Ainsi, pendant ces deux années, si la plaignante n'a pas offert sa prestation de travail, l'employeur, de son côté, n'a pas eu à verser une rémunération, malgré son obligation en vertu de 2085 C.c. »

Langlois c. Gaz Métropolitain inc., [2004] R.J.D.T. 1111 (C.R.T.)

Au fil des ans, les tribunaux ont déterminé certains facteurs à considérer afin d'apprécier le caractère excessif de la mesure d'accommodement. Pour les employeurs à qui l'on réclame une mesure d'accommodement, ils ont considéré : le coût réel de l'accommodement demandé en tenant compte de la nature de l'entreprise et de sa santé financière ; l'effet préjudiciable de l'accommodement sur la victime de la discrimination et sur les autres membres du personnel ; l'effet de l'accommodement sur le bon fonctionnement de l'entreprise. Les facteurs doivent être appliqués d'une manière conforme au bon sens, en fonction des faits associés à chaque cas.

[...] le remplacement de la plaignante a occasionné un dédoublement de frais sans oublier les perturbations associées à son absence et la perte de l'expertise acquise par le consultant qui l'a remplacée. Le retour progressif au travail aurait bien sûr entraîné d'autres coûts financiers et nécessité certains réaménagements. Toutefois, ces conséquences n'auraient pas été excessives pour l'employeur. Gaz Métro, une entreprise d'envergure au Québec, n'est pas dépourvue sur le plan organisationnel. Il lui aurait été raisonnablement possible de composer avec cet accommodement sans que cela nuise au bon fonctionnement de l'entreprise.

Alix c. Prodair Canada ltée, D.T.E. 2007T-18 (C.R.T.). Décision confirmée en révision par [2007] R.J.D.T. 1132 (C.R.T.)

En se plaçant à la mauvaise époque pour évaluer le comportement du requérant, le commissaire commet une erreur manifeste, puisqu'il ignore les règles d'application du principe de l'accommodement raisonnable. En effet, prétendre que le comportement

du salarié, antérieurement à la naissance de l'obligation d'accommodement, justifiait, à lui seul, de ne pas l'accommoder, constitue une erreur de nature à invalider la décision. Cette erreur est commise autant à l'égard de la plainte déposée en vertu de l'article 122 de la loi qu'à celle relevant de l'article 124.

Dumaine c. Urgence Bois-Francs inc., D.T.E. 2007T-283 (C.R.T.)

Voir aussi : M.D. c. Caisse populaire Desjardins de Joliette, D.T.E. 2003T-962 (C.R.T.)

L'accommodement raisonnable ne doit pas constituer pour l'employeur une contrainte excessive. Or, dans la présente affaire, la seule solution qui s'offre à l'employeur est de créer pour le plaignant un poste qui n'existe pas dans son entreprise, ce qui engendrerait des coûts substantiels puisque l'employeur n'a pas besoin d'un poste semblable dans sa structure actuelle.

« [...] l'obligation d'accommodement n'est ni absolue, ni illimitée et, dans ce cas-ci, l'employeur s'est déchargé de son obligation d'accommoder le plaignant. »

Gaulin et 9131-1811 Québec inc., 2018 QCTAT 4189

Il est vrai que l'employeur s'est acquitté de ses obligations en regard des dispositions de la Loi sur les normes du travail. Le lien d'emploi a même été maintenu malgré une absence pour maladie de plus de 26 semaines. Cela ne suffit toutefois pas pour rejeter la plainte de congédiement sans cause juste et suffisante, lorsque, comme en l'espèce, la salariée soutient avoir fait l'objet de discrimination contraire à la Charte des droits et libertés de la personne.

Évidemment, le congédiement n'est pas discriminatoire pour autant. L'employeur peut mettre fin à l'emploi d'une salariée qui ne peut pas fournir sa prestation de travail, mais uniquement après avoir raisonnablement tenté d'adapter ses exigences pour lui permettre de conserver son emploi, sans aller jusqu'à la contrainte excessive.

En congédiant la salariée sans vérifier la possibilité d'un retour au travail dans un avenir prévisible, l'employeur n'a pas fait face à ses obligations d'accommodement. Le congédiement est donc discriminatoire et la plainte sous l'article 124 LNT est accueillie.

Faits postérieurs au congédiement

Cie minière Québec Cartier c. Québec (Arbitre des griefs), [1995] 2 R.C.S. 1095

Dans l'examen de la cause juste et suffisante de congédiement, le commissaire ne peut pas tenir compte des faits postérieurs au congédiement.

Il doit examiner si, au moment du congédiement, l'employeur avait une cause juste et suffisante pour congédier le salarié. Les faits qui

sont survenus par la suite ne peuvent donc pas entrer en ligne de compte.

C. délai de 45 jours

Impossibilité d'agir

Bouchard c. Girard, D.T.E. 98T-13 (C.S.)

Le délai de 45 jours de l'article 124 LNT est un délai de rigueur.

Parent c. École secondaire François-Bourrin, D.T.E. 99T-610 (C.T.)

Le délai de l'article 124 LNT est de rigueur. Toutefois, l'impossibilité d'agir est une cause de suspension de la prescription (art. 2904 C.c.Q.) et permet au commissaire de proroger le délai de 45 jours de l'article 124 LNT. Il faut cependant une incapacité totale de déposer la plainte dans le délai prescrit.

Saulnier c. Légion royale canadienne (Filiale Dion Québec 238), D.T.E. 96T-1343 (T.T.)

Pelletier c. Richard Veilleux imprimeur lithographe inc., B.C.G.T. Montréal, CM9707S082, 2 février 1999, commissaire Couture

Pour qu'il y ait impossibilité d'agir permettant de proroger le délai pour déposer une plainte sous l'article 124 LNT, il ne suffit pas que le fait de ne pas avoir agi à temps soit compréhensible ou excusable, il faut qu'il y ait eu impossibilité raisonnable de le faire.

Mauvais forum

Neptune c. (Québec) Ministère du Revenu, [2000] R.J.D.T. 1121 (C.T.)

Roberge c. Régie des assurances agricoles du Québec, [1999] R.J.D.T. 1673 (C.T.)

Comme le délai de 45 jours de l'article 124 LNT n'emporte pas déchéance, l'article 2895 C.c.Q. peut trouver application. Lorsqu'une plainte est déposée dans le délai de 45 jours mais devant le mauvais forum et qu'elle est rejetée sans qu'une décision soit rendue sur le fond du litige, le délai de prescription peut alors être prorogé de trois mois à compter de la réception de la décision.

Départ de la prescription

L'Heureux c. Maxinet enr., D.T.E. 2000T-60 (C.T.)

Le délai commence à courir le jour où le salarié prend connaissance du fait qu'il a été congédié. En l'espèce, le salarié est remercié de ses services pour cause de manque de travail. Le délai de 45 jours commence à courir au moment où il apprend qu'il n'a pas été licencié mais plutôt congédié, puisque les autres salariés licenciés en même temps que lui sont rappelés au travail.

Garage Montplaisir ltée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090 (C.S.)

Le plaignant subit une rétrogradation qu'il accepte à condition de conserver son salaire. Son salaire est diminué six mois plus tard. Qu'il ait été avisé de la baisse future de son salaire lors de la rétrogradation n'a aucune importance. À ce moment, il avait deux choix : déposer une plainte immédiatement ou déposer la même plainte au moment de la baisse effective de salaire. La date de départ pour la computation du délai est la date où le changement de salaire est devenu effectif

Lavergne c. Les Industries Fermco ltée et autres, D.T.E. 2009T-100 (C.R.T.)

Université McGill c. Ong, D.T.E. 2014T-198 (C.A.)

La procédure d'arbitrage prévue dans la convention ne constitue pas une autre procédure de réparation au sens de l'article 124 LNT en ce qu'elle ne confère pas une efficacité équivalente au recours sans frais offert devant la C.R.T.

Longpré c. Commission scolaire des Affluents, D.T.E. 2013T-35 (C.R.T.). Confirmé en révision judiciaire, D.T.E 2014T-196 (C.S.)

L'employeur soulève un moyen préliminaire à l'effet que la salariée bénéficie d'une procédure de réparation en vertu du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal (CSDA) équivalant à un recours en vertu de l'article 124 LNT. Deux éléments se distinguent. Le comité d'appel ne peut obliger le CSDA à réintégrer la salariée dans son poste, c'est l'employeur qui détermine dans quel poste elle sera réintégrée. De même, ce comité ne peut ordonner le paiement de dommages moraux, punitifs ou autres ou rendre toute autre ordonnance appropriée contrairement aux pouvoirs dont dispose la C.R.T. en vertu de l'article 128 LNT.

La C.R.T. considère que les mesures de réparations accordées par ce règlement et du CSDA ne sont pas équivalentes à celles offertes au recours suivant l'article 124 LNT.

Le 27 février 2007, le plaignant a reçu un avis de congédiement signé par le président.

Le 5 mars suivant, il s'est présenté au travail à la demande expresse d'un représentant de l'employeur. Celui-ci lui demande de ne pas tenir compte de l'avis du 27 février 2007. Le plaignant reçoit son salaire jusqu'au 16 avril 2007. Or, cette situation a créé un doute quant à la réalité de son congédiement. C'est à cette date qu'il croit avoir été congédié.

Le 22 mai suivant, une plainte pour congédiement sans cause juste et suffisante est déposée.

La Commission des relations du travail en vient à la conclusion que la plainte a été déposée à l'intérieur du délai de 45 jours requis par la loi.

Jean-François c. L.V.M. Tech inc., D.T.E. 96T-1377 (C.T.)

Ce n'est qu'à partir du moment où un salarié apprend qu'il ne sera pas rappelé au travail que le délai de 45 jours commence à courir, et non au moment où il reçoit, comme à chaque automne, un avis de cessation d'emploi ne mentionnant aucune date de retour au travail. En l'espèce, ce n'est que le 30 juin suivant que le salarié apprend qu'il ne sera pas rappelé pour travailler pendant l'été. Le délai de 45 jours commence à courir à partir de cette date.

D. autre procédure de réparation

Malo c. Côté-Desbiolles, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 1996-02-01), 24899

Premièrement, l'autre procédure de réparation doit revêtir un caractère obligatoire, c'est-à-dire qu'une partie doit pouvoir contraindre l'autre à s'y soumettre et que la décision rendue doit être exécutoire. Deuxièmement, le recours doit être similaire au recours de l'article 124 LNT. Enfin, le décideur doit avoir des pouvoirs équivalents à ceux qui sont prévus à l'article 128 LNT.

Procureur général du Québec c. Syndicat de la fonction publique du Québec et autres, [2010] 2 R.C.S. 61

Des salariés syndiqués cumulant plus de deux ans de service continu ont invoqué la protection de l'article 124 LNT alors que la convention collective qui leur était applicable leur niait le droit de grief en cas de cessation d'emploi, et ce, en raison de leur statut.

Les cas étudiés par la Cour suprême regroupaient des employés à statut temporaire (saisonnier, stage probatoire, …).

La Cour suprême a jugé que ces clauses étaient illégales et en contravention de la Loi sur les normes du travail. Dans la mesure où il possède les pouvoirs de réparation équivalant à ceux de la CRT , l'arbitre de griefs est compétent pour entendre ces griefs.

« Le caractère impératif de la norme signifie plutôt que toute disposition conventionnelle incompatible avec l'interdiction du congédiement sans cause juste et suffisante d'un salarié justifiant de deux ans de service continu (article 124 L.n.t.) est réputée non écrite, ce qui modifie le contenu de la convention collective ».

« En d'autres termes, la loi restreint pour autant la liberté contractuelle des parties, en privant d'effet toute stipulation incompatible avec les normes d'ordre public qu'elles ont incluse dans l'entente ou en les obligeant à adopter des conditions de travail à tout le moins aussi avantageuses pour les salariés que celles prévue à la L.n.t.. ».

Commission scolaire Chomedey de Laval c. Dubé, [1997] R.J.Q. 1203 (C.A.)

Une salariée régie par une convention collective peut déposer une plainte en vertu de l'article 124 LNT lorsque la procédure de grief est inutile et sans objet en raison de certains droits de gérance relatifs à la constitution de la liste de rappel qui sont accordés à l'employeur dans cette convention collective. Par ailleurs, un recours fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne ne peut non plus être considéré comme un recours équivalent.

Université McGill c. Ong, D.T.E. 2014T-198 (C.A.)

La procédure d'arbitrage prévue dans la convention ne constitue pas une autre procédure de réparation au sens de l'article 124 LNT en ce qu'elle ne confère pas une efficacité équivalente au recours sans frais offert devant la C.R.T.

Longpré c. Commission scolaire des Affluents, D.T.E. 2013T-35 (C.R.T.). Confirmé en révision judiciaire, D.T.E 2014T-196 (C.S.)

L'employeur soulève un moyen préliminaire à l'effet que la salariée bénéficie d'une procédure de réparation en vertu du Règlement déterminant certaines conditions de travail des cadres des commissions scolaires et du Comité de gestion de la taxe scolaire de l'Île de Montréal (CSDA) équivalant à un recours en vertu de l'article 124 LNT. Deux éléments se distinguent. Le comité d'appel ne peut obliger le CSDA à réintégrer la salariée dans son poste, c'est l'employeur qui détermine dans quel poste elle sera réintégrée. De même, ce comité ne peut ordonner le paiement de dommages moraux, punitifs ou autres ou rendre toute autre ordonnance appropriée contrairement aux pouvoirs dont dispose la C.R.T. en vertu de l'article 128 LNT.

La C.R.T. considère que les mesures de réparations accordées par ce règlement et du CSDA ne sont pas équivalentes à celles offertes au recours suivant l'article 124 LNT.

Morissette c. Pouliot Chevrolet Oldsmobile inc., D.T.E. 2002T-186 (C.T.)

Il n'y a pas identité de causes entre le recours fondé sur l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et celui fondé sur l'article 124 LNT.

Giguère c. Cie Kenworth du Canada, division de Paccar du Canada ltée, [1990] R.J.Q. 2485 (C.A.)

Le recours fondé sur l'article 122 LNT n'équivaut pas à l'autre procédure de réparation prévue à l'article 124 LNT. Ces deux recours visent des buts différents et donnent lieu à des décisions qui n'ont rien de semblable. L'exercice du recours de l'article 122 LNT ne fait pas échec à l'ouverture du recours de l'article 124 LNT.

E. forme de plainte

Bélanger c. Future électronique inc., [2005] R.J.D.T. 1687 (C.R.T.)

La plaignante satisfait aux exigences de l'article 124 LNT en soumettant par écrit sa plainte par courriel par l'intermédiaire du site Internet de la Commission des normes du travail.

F. Réintégration

Blanchette c. Clinique Vivacité inc., 2017 QCTAT 4716

La plaignante ne veut pas être réintégrée, mais l'employeur est prêt à le faire. Le Tribunal conclut qu'il n'y a pas d'obstacle à la réintégration et qu'elle doit être ordonnée.

Bédard et Gaudet, 2018 QCTAT 1830

La réintégration de la plaignante à titre d'hygiéniste dans un petit cabinet de dentiste n'est ni réaliste ni envisageable. Dans les circonstances, le Tribunal conclut que la réintégration est effectivement impossible considérant la nature d'étroite collaboration qui doit exister, et le paiement d'une indemnité pour perte d'emploi est ordonné.

Article 125

Médiation

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.

Motifs du congédiement

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 du salarié. 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. 142; D. 1314-2002; 2015, c. 15, a. 237; 2022, c. 22, a. 179; 2024, c. 4, a. 26.

Interprétation

La Commission peut, si les parties sont d'accord, tenir une médiation avec un représentant de cette dernière. La médiation leur assure une protection d'entière confidentialité relativement aux conversations échangées lors de ce processus et aux offres de règlement afférentes, s'il y a lieu. Les informations divulguées à cette étape ne pourront pas être utilisées au tribunal par la suite. Notons que le Tribunal administratif du travail pourra se prononcer sur l'existence d'une transaction (entente) intervenue lors d'un tel processus de médiation.

Voir également l'interprétation à l'article 123.3 LNT au même effet (médiation dans le cadre d'un recours pour pratique interdite).

De plus, afin d'assurer au salarié le droit à une défense pleine et entière, l'employeur doit fournir un exposé écrit des motifs de congédiement, sur demande de la Commission. Lorsque l'employeur refuse ou néglige de fournir cet écrit à la Commission après en avoir reçu la demande, il s'expose à une poursuite pénale (voir l'interprétation des articles 139 LNT et suiv.).

Article 126

Commission des relations du travail

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 à la Commission des relations du travail.

1979, c. 45, a. 126; 1983, c. 22, a. 104; 1990, c. 73, a. 61; 2001, c. 26, a. 144; D. 1314-2002; 2002, c. 80, a. 70; 2015, c. 15, a. 237.

Interprétation

Voir l'article 123.4 LNT relativement à la demande de déférer une plainte pour pratique interdite.

Article 126.1

Représentation

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 un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27). 1997, c. 2, a. 2; 2001, c. 26, a. 145; 2015, c. 15, a. 237.

Interprétation

La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation syndicale lors de l'exercice d'un recours pour congédiement sans une

cause juste et suffisante (art. 124 LNT et suiv.). Le législateur a voulu protéger l'exercice des droits du salarié lorsque les conditions du recours sont réunies et que le salarié le demande.

Jurisprudence

Deschênes c. Valeurs Mobilières Banque Laurentienne et CRT,[2010] R.J.D.T. 1076 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée, 2011-06-16 (C.S. Can.), 34081.

« … le pouvoir de représentation d'un avocat de la CNT à la suite du dépôt d'une plainte devant la CRT doit être exercé équitablement, la LNT ne crée toutefois pas d'obligation de représenter un salarié à l'occasion d'une plainte. En outre, l'obligation d'agir équitablement n'oblige pas l'avocat de la CNT de contester la décision de la CRT en révision judiciaire s'il la considère valable. »

Smith et autres c. Commission des normes du travail et autres, C.Q., Montréal, no 500-32-120053-097, 500-32-120054-095,

500-32-120055-092, 26 mars 2014, j. Gouin

La CNT a eu raison de cesser d'occuper dans le dossier où les salariées ont décidé délibérément d'agir seules et à l'insu des directives des procureurs de la CNT, en demandant la récusation du juge administratif.

Article 127

Dispositions applicables

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; D. 1314-2002; 2015, c. 15, a. 182.

Interprétation

Lorsque la Commission transmet la plainte à le Tribunal administratif du travail en vertu de l'article 126 LNT, ce sont les dispositions du Code du travail mentionnées à l'article 127 LNT qui s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires. Par l'intermédiaire de l'article 127 LNT, les pouvoirs détenus par un arbitre de grief sont conférés au Tribunal administratif du travail chargé de l'audition de la plainte en vertu de l'article 124 LNT. Par exemple, le membre du Tribunal administratif du travail doit procéder en toute diligence à l'instruction de la plainte et rendre sa décision à partir des faits qu'il a recueillis. Il peut ainsi poser aux parties et témoins les questions qu'il croit utiles.

Toutefois, les pouvoirs du Tribunal administratif du travail relativement aux réparations spécifiques à la suite d'un recours prévu à l'article 124 LNT sont ceux qui sont

mentionnés à l'article 128 LNT. De plus, ce dernier bénéficie de pouvoirs étendus pour rendre différents types d'ordonnances, telle une ordonnance d'exécution provisoire, qu'il estime propres à sauvegarder les droits des parties.

Article 128

Pouvoirs de la commission des relations du travail

Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, il peut :

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

Domestique

Cependant dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, le Tribunal administratif du travail ne peut qu'ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement.

Interprétation

Cette disposition énonce les pouvoirs de le Tribunal administratif du travail si celui-ci juge qu'un salarié a été congédié sans une cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT. Le Tribunal administratif du travail jouit d'une large discrétion quant aux ordonnances à rendre lorsqu'il accueille une plainte. Ainsi, il a le pouvoir d'ordonner toute mesure qu'elle juge appropriée et peut ainsi substituer son propre jugement à celui de l'employeur quant à la sanction à imposer. Par exemple, modifier un congédiement en suspension.

De plus, il possède des pouvoirs étendus au niveau de l'ordonnance de réintégration et des indemnités à accorder.

La Cour d'appel résume les pouvoirs octroyés en vertu de l'article 128 LNT comme suit :

« La réparation autorisée par la Loi vise donc deux objectifs : le premier, prévu au paragraphe 2, recherche le remboursement du salaire perdu à la date de la sentence arbitrale et le second, décrit aux paragraphes 1 et 3, est prospectif et consiste dans la réintégration de l'employé dans sa fonction ou, si cela n'est pas possible, dans l'octroi de toute autre mesure juste et raisonnable dictée par les circonstances. »

(Réf. : Immeubles Bona ltée c. Labelle, D.T.E. 95T-427 (C.A.)).

Lorsque la plainte est accueillie, la réintégration est le remède qui s'impose en premier lieu. Toutefois, il est possible que dans certaines circonstances particulières la réintégration ne soit pas la mesure la plus appropriée. Par exemple, cela pourrait être le cas si le lien de confiance était rompu entre l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, en vertu du paragraphe 2° de l'article 128 LNT, le Tribunal administratif du travail a compétence pour ordonner à l'employeur le paiement d'une indemnité équivalant au salaire perdu depuis le congédiement. Mentionnons que cette indemnité pour compenser la perte salariale est indépendante d'une ordonnance de réintégration du salarié dans son emploi ni de toute autre forme d'indemnité ou de dédommagement octroyés en vertu du troisième paragraphe de l'article 128 LNT. L'article 128 donne donc au Tribunal administratif du travail la possibilité de cumuler différents types de réparations possibles.

Lorsqu'il est question du pouvoir de « rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire », cela signifie que le Tribunal administratif du travail possède de larges pouvoirs pour compenser les conséquences d'un congédiement injuste. Il est habilitée de ce fait à ordonner l'octroi de différents types de dommages, et ce, de manière non limitative (ex. : dommages moraux, dommages punitifs, frais de recherche d'emploi, indemnité couvrant la perte de couverture d'un régime d'assurance, la perte de l'usage d'une automobile fournie par l'employeur).

Également, comme ce que prévoit l'article 123.15 LNT relativement aux remèdes possibles dans le cadre d'une plainte pour harcèlement psychologique, le Tribunal administratif du travail peut, lors d'un recours en vertu de l'article 124 LNT, imposer les ordonnances qu'il juge appropriées en fonction des faits particuliers à chaque cas (ex. : ordonner à l'employeur de remettre au salarié une lettre de référence, fournir au salarié une formation adéquate afin de l'actualiser à des

changements technologiques dans l'entreprise). L'interprétation donnée à l'article 127 LNT précise les autres pouvoirs du Tribunal administratif du travail.

En ce qui concerne les domestiques ou les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article 128 LNT, le Tribunal administratif du travail ne peut qu'accorder à ces salariés le paiement du salaire et des autres avantages dont ils ont été privés par le congédiement. Les pouvoirs du Tribunal administratif du travail en pareille matière sont donc plus restreints.

La décision du Tribunal administratif du travail est sans appel et lie les parties (voir l'interprétation de l'article 130 LNT).

Jurisprudence

Mitigation des dommages

Guindon c. Corporation de sécurité Garda World et autres, D.T.E. 2009T-174 (C.R.T.). Confirmé en révision judiciaire, D.T.E. 2010T-4 (C.S.). Requête pour permission d'appeler rejetée, AZ-50616033 (C.A.)

Le plaignant travaille depuis deux ans comme directeur par intérim des relations de travail. Il a, dès son congédiement, fait de nombreuses demandes d'emploi et a passé plusieurs entrevues sans succès.

Les difficultés qu'il rencontre sont tout d'abord son âge (57 ans), le litige avec son ex-employeur que le plaignant avoue et qui perdure, les lettres de congédiement et les mauvaises recommandations de ce dernier qui salissent sa réputation auprès d'employeurs éventuels.

Le plaignant n'a obtenu aucune source de revenus depuis quatre ans, le commissaire considère tout de même qu'il a rempli son obligation de mitiger ses dommages. Un montant pour le salaire perdu (375 144 $) lui est accordé, en plus des dommages moraux (20 000 $) et punitifs (15 000 $), les honoraires d'avocat et, à titre d'indemnité de fin d'emploi, une indemnité correspondant à un mois par année de service (15 000$) plus les intérêts.

Rousseau c. La Garderie un monde différent inc., C.R.T. Montréal, CM-2011-1315, CM-2011-3375 et CM-2011-3376, 15 décembre 2011, 2011 QCCRT 0580, commissaire Cloutier

La plaignante, une éducatrice non qualifiée, a droit à une indemnité couvrant le retrait préventif et l'assurance parentale auxquels elle aurait eue droit n'eut été son congédiement. La plaignante étudiait à temps plein, mais vu ses deux grossesses durant cette période, elle n'a pu suivre de cours à la session hiver 2010 et elle a dû annuler ses cours en juin 2010. La plaignante admet aussi ne pas avoir fait d'efforts pour se chercher du travail.

Toutefois le commissaire affirme qu'il n'y a pas lieu de réduire l'indemnité pour perte de salaire :

« … la politique du ministère en matière de subventions favorise l'embauche d'éducatrices qualifiées, ce que la plaignante n'est pas. Cette dernière aurait vraisemblablement eu de la difficulté à se trouver un emploi, du moins dans une garderie subventionnée. La preuve ne permet pas de soutenir que si la plaignante avait fait des efforts pour chercher un emploi, elle en aurait trouvé un. »

Cadet c. Imprimeries Transcontinental s.e.n.c., D.T.E. 2007T-879 (C.R.T.)

La plaignante n'a pas fourni de détail quant à ses démarches de recherche d'emploi. Le commissaire en arrive à la conclusion qu'elle n'a pas fait tous les efforts raisonnables afin de réduire ses dommages (près de 2 ans). Il fixe l'effort de la salariée pour mitiger ses dommages à 90 %. Il a tout de même tenu compte de son âge (50 ans) et de sa scolarité (3e secondaire) qui limitait les emplois pour lesquels elle pouvait postuler.

Réintégration

Hamilton c. ETI Canada inc. et CRT, D.T.E. 2007T-459 (C.A.). Autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (32153)

L'employeur n'a pas su démontrer que la réintégration était impossible, inappropriée ou impraticable. Il allègue simplement, comme preuve, que la réintégration pourrait mettre en péril ses relations d'affaires avec un client. La Cour d'appel statue que la Commission des relations du travail n'a pas rendu de décision manifestement déraisonnable en réintégrant le plaignant dans son poste de travail. Par principe, le législateur favorise la réintégration comme remède, ainsi que le prévoit l'article 128 (1o) LNT.

Municipalité de Sainte-Rita c. Commission des relations du travail et Rousseau, D.T.E 2008T-193 (C.S.)

La Commission des relations du travail doit évaluer, selon l'ensemble de la preuve, que la réintégration est le remède approprié. Seules les décisions qui ordonnent des dommages et intérêts doivent être motivées. La réintégration n'a pas à être motivée, puisque c'est le remède inhérent au recours sous 124 LNT.

Lessard c. Société de transport de Montréal, D.T.E. 2011T-664 (C.S.)

**L'employeur est trouvé coupable d'outrage au tribunal en offrant intentionnellement
à la plaignante un poste (secrétaire – Grade 1) qui n'était pas celui visé par l'ordonnance de réintégration (adjointe administrative). La façon dont l'employeur a traité la réintégration démontre une volonté claire d'enfreindre l'ordonnance. Cette dernière doit être respectée dans son intégralité.**

Dubé c. Centre de recherche appliquée en allergie de Québec inc., D.T.E. 2011T-560 (C.R.T.)

Au début de l'audience, l'employeur admet avoir mis fin à l'emploi de la plaignante (infirmière-chef) sans cause juste et suffisante et offre de la réintégrer à un poste d'infirmière. Les circonstances et les conséquences entourant le congédiement indique que cette offre de réintégration s'avère une stratégie plus que douteuse. Malgré le refus de la plaignante, le commissaire constate que la réintégration est manifestement vouée à l'échec, il lui accorde tout de même une indemnité de perte d'emploi équivalent à trois semaines de salaire par année de service.

Salaire perdu

Bédard c. Minolta business equipment (Canada) Ltd, Minolta Québec et autres, [2008] R.J.D.T. 1431 (C.A.). Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2009-03-12), 32871

En l'espèce, la Commission des relations du travail n'a pas dépassé l'esprit de la loi en accordant 34 mois et 3 semaines à titre d'indemnité pour perte de salaire, en plus d'y ajouter 5 mois à titre d'indemnité pour perte d'emploi. Les deux indemnités visent des objectifs différents et, en les assimilant l'une à l'autre, le juge de première instance a commis un excès de compétence.

Boucher c. Les Enseignes Métropolitain inc., D.T.E. 2007T-503 (C.R.T).

Pour déterminer l'indemnité due au plaignant, la Commission des relations du travail doit établir le revenu que celui-ci aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié. L'indemnité couvre la période comprise entre le congédiement et le moment où l'employeur invite le plaignant à réintégrer son emploi. Le plaignant était rémunéré en fonction d'un pourcentage de commission sur ses ventes. Le commissaire retient, pour le calcul du salaire perdu, la moyenne de ses revenus des deux dernières années de service. L'employeur prétend que son chiffre d'affaires a baissé durant cette

période, ce qui aurait une incidence sur les revenus de commission du plaignant. Aucune preuve à cet effet n'a été produite par l'employeur, par exemple les états financiers de l'entreprise. Les prestations d'assurance-emploi ne peuvent être réduites de l'indemnité, puisque le plaignant devra les rembourser. Il en est de même de la rente versée par la Régie des rentes du Québec et des sommes retirées de son REER, puisque ce sont des revenus indépendants.

Ranger c. Clinique chiropratique St-Eustache, D.T.E. 2003T-1013 (C.R.T.)

L'invalidité de la plaignante est une conséquence de la façon dont celle-ci a été congédiée. L'indemnité pour perte de salaire ne sera pas réduite même si la plaignante était, après le congédiement, inapte au travail. Les prestations reçues d'un assureur privé constituent un revenu indépendant et ne seront pas déduites de l'indemnité.

Indemnité pour perte d'emploi

Godin c. Commission des relations du travail, D.T.E. 2007T-707 (C.S.)

Deux plaintes en vertu de l'article 122 LNT ainsi qu'une plainte en vertu de l'article 124 LNT ont été accueillies par la Commission des relations du travail (CRT). Comme remède, la CRT a ordonné la réintégration du plaignant. Par la suite, le plaignant a retiré ses plaintes 122 LNT . Il a, de plus, renoncé à sa réintégration et il a demandé à la CRT de procéder à la fixation du quantum. La CRT a refusé de lui accorder une indemnité de fin d'emploi, puisqu'elle ne pouvait ordonner une réintégration et une indemnité pour compenser la perte de cet emploi. La Cour supérieure soutient que, même si la décision ordonnant la réintégration n'existe plus, la Commission des relations du travail pouvait ordonner le paiement d'une indemnité ainsi que le prévoit l'article 128 LNT.

Rivard c. Corps Canadien des commissionnaires, D.T.E. 2014T-55 (C.R.T.)

La Commission a accueilli deux plaintes en vertu de l'article 122 et 124 LNT. Au moment de la fixation du quantum, le salarié
s'est désisté de sa plainte pour pratique interdite et a renoncé à l'ordonnance de réintégration. La Commission est d'avis qu'un salarié n'est pas dans l'obligation de renoncer à sa réintégration pour bénéficier d'une indemnité de perte d'emploi prévu à l'article 128 LNT, si la preuve établit l'impossibilité ou le caractère non souhaitable de la réintégration.

Lachapelle c. Corporation de Gestion de la Forêt de l'aigle, D.T.E. 2010T-724 (C.R.T.)

Le plaignant, directeur par intérim, est licencié en raison de difficultés financières. Peu de temps après, l'employeur affiche deux postes, dont un poste

de directeur général (à un salaire de 75 000 $) qu'il n'a pas offert au plaignant. Le commissaire considère que l'employeur ne s'est pas déchargé du fardeau de preuve qui lui incombait en matière de licenciement et conclut que le plaignant a été congédié sans une cause juste et suffisante.

De ce fait, le plaignant a droit à un remboursement à titre de salaire perdu pour la période s'étendant du 31 mars 2009, période jusqu'à laquelle le plaignant a été rémunéré, et le 30 avril 2010, période à laquelle l'employeur a finalement décidé de ne pas pourvoir le poste de directeur général.

Une indemnité pour sa perte d'emploi de 45 000 $ lui est aussi accordée, car la réintégration s'avère impossible puisque le poste est aboli. Cette indemnité se distingue du délai de congé, de sorte qu'il n'y a pas lieu de déduire les revenus gagnés ailleurs après le congédiement. Le délai-congé vise généralement à compenser un salarié dont l'employeur exerce son droit de résilier sans cause un contrat à durée indéterminée. Dans le cas d'une plainte pour un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, l'employeur ne dispose pas d'un tel droit. Le congédiement ayant été fait sans cause juste et suffisante, il est annulé et le plaignant doit en principe réintégrer son emploi. Or, en l'instance, cette réintégration étant impossible, c'est la perte de l'emploi qui doit être compensée.

Or, pour estimer la valeur de la perte d'emploi, le commissaire a considéré le poste occupé par le plaignant et son expérience acquise, les conditions économiques difficiles dans le secteur du bois et de la nature spécialisée de l'entreprise, son âge (55 ans), ses conditions de travail et les avantages acquis qui ne seront pas faciles à retrouver.

Raymond c. Garage Réjean Roy inc., D.T.E. 2004T-1041 (C.R.T.)

L'employeur a décidé unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de la plaignante (diminution des heures de travail, soit de 40 heures à 34 heures et demie par semaine, obligation de travail en soirée et le samedi). La plaignante a démissionné à cause de ses obligations parentales. Le commissaire en est arrivé à la conclusion que le départ de la plaignante ne constituait pas une démission, mais un congédiement déguisé. La réintégration n'étant pas souhaitable vu le comportement grossier et la conduite offensante de l'employeur, le commissaire accorde à la plaignante un montant pour le salaire perdu depuis le congédiement et une indemnité de fin d'emploi correspondant à 4 mois de salaire, calculée sur la base de 40 heures par semaine. De plus, un montant de 5 000,00 $ lui est accordé à titre de dommages moraux, puisque la preuve démontre le comportement malicieux, la mauvaise foi et l'abus d'autorité de l'employeur.

Dommages non pécuniaires

Tremblay c. Taverne Le Chalan inc., [2007] R.J.D.T. 503 (C.R.T.)

L'employeur a manqué à son obligation de sauvegarder la dignité et la réputation de la plaignante en informant ses clients de la raison du congédiement. Il leur a mentionné qu'elle avait un problème de « joueuse compulsive », qu'elle utilisait l'argent de la caisse pour jouer à la loterie vidéo. Toutefois, il a omis de les informer que la plaignante remboursait toujours les sommes empruntées et qu'aucun préjudice n'a été subi.

« Non seulement se refusent-ils à l'aider, ou simplement à l'accompagner, dans une période de grande fragilité et alors qu'ils n'ont subi personnellement ou leur établissement de commerce aucun préjudice. Au contraire, ils abusent de leur position pour en remettre. Ils agissent en dehors du cadre d'une relation de travail normale, et ce, de façon totalement gratuite et injustifiée. Ce faisant, ils font perdre l'estime et la considération envers madame Tremblay même s'il est juste qu'elle faisait alors face à une dépendance au jeu. »

En raison du comportement de l'employeur, la plaignante reçoit, en plus du salaire perdu, à titre de dommages moraux, une somme de 5 000,00 $ et, pour l'indemnité de perte d'emploi, une somme de 6 881,38 $.

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.

Article 129 (Abrogé)

Article 130

Décision sans appel

La décision du Tribunal administratif du travail en vertu de la présente section est sans appel. Elle lie l'employeur et le salarié. 1979, c. 45, a. 130; 1990, c. 73, a. 64; 2001, c. 26, a. 149; 2015, c. 15, a. 237.

Interprétation

La décision du Tribunal administratif du travail est sans appel. Le dépôt de celle-ci au greffe de la Cour supérieure du district où l'affaire a été introduite la rend exécutoire. L'employeur qui n'exécute pas la décision commet une infraction et est passible d'une amende.

Article 131

Transmission à la Commission

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.

Article 132, 133, 134, 135,

(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1er juin 1991). 1979, c. 45, a. 132; 1990, c. 73, a. 64.

Chapitre VI - La faillite (Art. 136 à 138)

Article 136 (Abrogé)

Article 137 (Abrogé)

Article 138 (Abrogé)

Chapitre VII - Dispositions pénales (Art. 139 à 147)

Article 139

Infraction et peine

L'employeur qui omet, néglige ou refuse de tenir un système d'enregistrement ou un registre ou tout autre document ayant trait à l'application de la présente loi ou d'un règlement, ou qui détruit, altère ou falsifie un tel document, est passible d'une amende de 1 000 $ à 10 000 $ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende de 2 000 $ à 20 000 $ dans les autres cas.

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; 2025, c. 28, a. 42.

Interprétation

> Le terme « infraction » dans la présente section se définit comme un comportement interdit qui entraîne la responsabilité pénale de son auteur. La récidive est le fait, pour une personne ayant fait l'objet d'une condamnation pénale, de commettre à nouveau une infraction de même nature.
>
> Les infractions prévues par cette disposition sont celles qui sont relatives à la destruction, à l'altération, à la falsification, à l'omission, au refus ou à la négligence quant à la tenue de documents tels que le registre ou le bulletin de paie. Par exemple, le refus de tenir un registre ou d'établir un bulletin de paie conformément à la loi et au règlement constitue une infraction.

Article 140

Infraction et peine

Est passible d'une amende de 1 000 $ à 10 000 $ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende de 2 000 $ à 20 000 $ dans les autres cas 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° trompe la Commission par réticence ou fausse déclaration;

3° refuse de fournir à la Commission 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;

6° contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement à l'exception des paragraphes 7°, 10° et 13° à 20° du premier alinéa de l'article 122 et des dispositions visées à l'article 140.1.

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; 2024, c. 21, a. 48; 2025, c. 28, a. 42.

Interprétation

> Quiconque crée un empêchement à l'action légale de la Commission ou contrevient à la loi est passible des peines prévues à l'article 140 LNT. Le terme « quiconque » inclut une personne morale.
>
> Des exceptions sont toutefois prévues relativement aux articles 81.19, 81.20, 84.2 à 84.7 , 92.5 et 92.6, de même qu' à l'article 122 LNT (paragraphes 7°, 10° et 13° à 20° du premier alinéa).

Article 140.1

Infraction et peine

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 est passible d'une amende de 1 000 $ à 25 000 $ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende de 2 000 $ à 50 000 $ dans les autres cas. 2018, c. 21, a. 47; 2023, c. 11, a. 6; 2024, c. 4, a. 28; 2025, c.28, a. 42.

Article 141

Complicité

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.

Interprétation

La tentative est le fait de poser un acte avec l'intention de commettre une infraction sans que le résultat recherché soit atteint, et ce, pour des raisons indépendantes de la volonté de son auteur.

La personne qui aide ou incite à commettre une infraction est complice de son auteur et encourt les mêmes peines que ce dernier. 1979, c. 45, a. 141; 2018, c. 21, a. 48; 2025, c. 28, a. 35.

Article 141.1

Infraction et amende

L'employeur qui ne donne pas l'avis requis par l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante est passible d'une amende de 500 $ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende de 2 000 $ dans les autres cas..

Amendes

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; 2025, c. 28, a. 43.

Interprétation

Une infraction pénale existe concernant le défaut, le retard ou la durée insuffisante de l'avis de licenciement collectif (voir l'interprétation de l'article 84.0.4 LNT) envoyé par l'employeur au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La durée du retard se calcule à partir de la date où l'employeur aurait dû envoyer l'avis, en fonction des délais prescrits par l'article 84.0.4 LNT. Le terme « semaine » est défini au paragraphe 11° de l'article 1 LNT.

À titre d'exemple, un employeur qui envoie au ministre un avis de cinq semaines et demie avant de procéder à un licenciement collectif, alors que le délai aurait dû être de huit semaines en vertu de l'article 84.0.4 LNT, devient passible d'une amende de 1 500 $ s'il s'agit d'une personne physique et d'une amende de 6 000 $ dans les autres cas.

Article 141.2

Malgré toute disposition contraire de la présente loi, les montants minimal et maximal des amendes prévues par la présente loi sont portés au double pour une première récidive et au triple pour toute récidive additionnelle. 2025, c. 28, a. 44

Article 142

Personne morale

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.

Interprétation

> Les personnes physiques liées à une compagnie, qu'elles agissent à titre de dirigeant ou d'administrateur de celle-ci, sont présumées avoir commis elles-mêmes l'infraction perpétrée par la personne morale, son représentant, son mandataire ou son employé. Cependant, cette présomption pourra être repoussée en démontrant qu'elles ont fait preuve de diligence raisonnable, c'est-à-dire avoir pris toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration.
>
> À titre d'exemple, dans l'éventualité où l'employé d'une compagnie interdirait l'accès à une personne désignée par la Commission pour faire une inspection (art. 109 LNT), le dirigeant ou l'administrateur sera présumé avoir commis lui-même l'infraction, sous réserve des moyens de défense applicables.
>
> De plus, une présomption s'applique aux associés d'une société de personnes. Ces derniers sont présumés administrateurs, sous réserve de démontrer qu'une ou plusieurs personnes sont, en réalité, désignées pour gérer les affaires de la société.

Article 143 (Abrogé)

Article 144

Poursuite pénale

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.

Interprétation

Dans le cadre des poursuites pénales intentées en vertu de la Loi sur les normes du travail, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail peut être la poursuivante. Cette dernière dispose d’un an après avoir eu connaissance de l’infraction pour intenter une poursuite.

Article 145 (Abrogé)

Article 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.

Article 146

Preuve permise

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.

Article 147

Application

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.