



ASSEMBLÉE NATIONALE

DEUXIÈME SESSION

TRENTE-SIXIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n° 143
(2002, chapitre 80)

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

**Présenté le 7 novembre 2002
Principe adopté le 19 novembre 2002
Adopté le 19 décembre 2002
Sanctionné le 19 décembre 2002**

**Éditeur officiel du Québec
2002**

NOTES EXPLICATIVES

Ce projet de loi prévoit diverses modifications relatives aux normes du travail applicables aux salariés et aux employeurs assujettis à la Loi sur les normes du travail.

En ce qui concerne le champ d'application de la loi, il prévoit notamment que les normes du travail s'appliquent aux domestiques, sans égard au fait qu'ils résident ou non chez leur employeur. Il prévoit aussi leur application, sous réserve de la durée du travail, à tous les travailleurs agricoles de même qu'aux personnes qui assument la garde ou prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, sauf si cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté.

Ce projet de loi précise les pouvoirs de la Commission des normes du travail en matière d'élaboration et de diffusion de documents d'information portant sur les normes du travail et relativement aux exigences qu'elle peut imposer aux employeurs à cet égard.

Il précise également les dispositions relatives aux pourboires dus à un salarié et, le cas échéant, aux règles applicables au partage de ceux-ci avec d'autres salariés de l'établissement.

En ce qui concerne la durée du travail et les périodes de repos, le projet de loi prévoit les situations où un salarié est réputé au travail, introduit un droit de refus de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires de travail et porte de 24 à 32 heures la durée minimale du repos hebdomadaire.

Il prévoit aussi de nouvelles règles de calcul de l'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés, laquelle est calculée en proportion du salaire gagné au cours des dernières périodes de paie précédant ce jour, sans égard à une exigence de service continu et au fait qu'il s'agisse d'un jour ouvrable pour le salarié.

Ce projet de loi prévoit que le congé annuel payé peut, à certaines conditions, être pris par anticipation ou encore être reporté à l'année suivante.

Il augmente de 17 à 26 semaines la possibilité pour le salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident et de 5 à 10 journées par année celle de s'absenter pour remplir des obligations familiales. Il introduit en outre le droit pour le salarié de s'absenter pendant une période d'au plus 12 semaines par année lorsque sa présence est requise auprès d'un proche parent en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident, ou d'au plus 104 semaines si l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. Ce projet de loi prévoit également diverses modifications relatives aux congés de maternité et parental et ajoute un congé de paternité. En cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident ou de congé de maternité, de paternité ou parental, ce projet de loi prévoit le maintien des régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail et la réintégration du salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, lors de son retour au travail.

Ce projet de loi introduit des dispositions en matière de harcèlement psychologique, dont le droit pour un salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement. Pour le salarié qui croit en avoir été victime, il prévoit un processus de plainte auprès de la Commission des normes du travail et, le cas échéant, un recours auprès de la Commission des relations du travail et précise les règles applicables si le salarié est victime d'une lésion professionnelle qui résulte du harcèlement psychologique.

Il transfère à la Loi sur les normes du travail les dispositions de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre en matière de licenciements collectifs, en ajoutant notamment un recours pour le salarié en cas de défaut pour l'employeur de respecter le délai d'avis.

Ce projet de loi précise aussi les règles applicables lorsque l'employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier ou la fourniture par le salarié de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises.

Il établit, à certaines conditions, le droit au maintien du statut de salarié lorsque des changements apportés par son employeur n'ont pas pour effet de modifier ce statut et, en cas de désaccord, il prévoit un processus de plainte à la Commission des normes du travail et, le cas échéant, un recours auprès de la Commission des relations du travail.

Ce projet de loi apporte diverses modifications aux dispositions portant sur les recours, notamment en réduisant la période de

service continu requise pour soumettre une plainte à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

Ce projet de loi prévoit finalement l'abrogation des dispositions relatives à la faillite et diverses dispositions de nature technique et de concordance.

LOIS MODIFIÉES PAR CE PROJET :

- Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001);
- Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27);
- Loi sur la fête nationale (L.R.Q., chapitre F-1.1);
- Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., chapitre F-5);
- Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (L.R.Q., chapitre M-15.001);
- Loi sur le ministère du Travail (L.R.Q., chapitre M-32.2);
- Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

Projet de loi n° 143

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

1. L'article 2 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) est modifié par la suppression, dans le paragraphe 2° du premier alinéa, de « , pourvu que, selon la loi du lieu de son travail, il n'ait pas droit à un salaire minimum ».

2. L'article 3 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant :

« 2° 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, 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; »;

2° par le remplacement, dans la troisième ligne du paragraphe 3°, de « 81.1 à 81.17 » par « 79.7, 79.8, 81.1 à 81.20 »;

3° par le remplacement, dans la dernière ligne du paragraphe 3°, de « I et II » par « I, II et II.1 »;

4° par le remplacement, dans la première ligne du paragraphe 6°, de « 81.1 à 81.17 » par « 79.7, 79.8, 81.1 à 81.20 »;

5° par le remplacement, dans la quatrième ligne du paragraphe 6°, de « I et II » par « I, II et II.1 ».

3. L'article 3.1 de cette loi est remplacé par le suivant :

« **3.1.** Malgré l'article 3, les sections V.2 et VI.1 du chapitre IV, les articles 122.1 et 123.1 et la section II.1 du chapitre V s'appliquent à tout salarié et à tout employeur. ».

4. L'article 5 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, après le paragraphe 1°, du suivant :

« 1.1° informer et renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la présente loi ; » ;

2° par la suppression du paragraphe 4° .

5. L'article 29 de cette loi est modifié par la suppression du paragraphe 4° .

6. L'article 39 de cette loi est modifié :

1° par la suppression du paragraphe 7° ;

2° par l'ajout, après le paragraphe 12°, des suivants :

« 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. ».

7. L'article 39.0.1 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans la définition de « employeur assujetti », du paragraphe 3° par le suivant :

« 3° une société de transport en commun visée à l'article 1 de la Loi sur les sociétés de transport en commun (2001, chapitre 23), modifié par l'article 1 du chapitre 66 des lois de 2001 ; » ;

2° par l'insertion, après le paragraphe 2° de la définition de « rémunération assujettie », du paragraphe suivant :

« 2.1° 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 ; ».

8. L'article 39.1 de cette loi est abrogé.

9. L'article 40 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

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

10. L'article 49 de cette loi est modifié :

1° par la suppression, à la fin du premier alinéa, des mots «ou s'il y est autorisé par un écrit du salarié» ;

2° par l'insertion, après le premier alinéa, du suivant :

«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. ».

11. L'article 50 de cette loi est modifié par le remplacement des premier et deuxième alinéas par les suivants :

«**50.** 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.

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.

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. ».

12. L'article 50.1 de cette loi est modifié par la suppression des mots « au-delà de la proportion de ces frais attribuable aux pourboires ».

13. L'article 52 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de «44» par «40» ;

2° par la suppression du deuxième alinéa.

14. L'article 54 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, dans la partie qui précède le paragraphe 1° du premier alinéa et après les mots « ne s'applique pas », de « , pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, » ;

2° par la suppression, dans le paragraphe 5° du premier alinéa, de « à la récolte, » ;

3° par la suppression du paragraphe 8° du premier alinéa ;

4° par l'ajout, après le paragraphe 8° du premier alinéa, du suivant :

« 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. » ;

5° par le remplacement, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa, de « et 5° à 8° » par « , 5° à 7° et 9° ».

15. L'article 57 de cette loi est remplacé par le suivant :

« **57.** Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

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 ;

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

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

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

16. L'article 59 de cette loi est abrogé.

17. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 59, du suivant :

« **59.0.1.** Un salarié peut refuser de travailler :

1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures de travail par période de vingt-quatre 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 douze heures de travail par période de vingt-quatre heures ;

2° sous réserve de l'article 53, plus de cinquante 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 soixante heures de travail par semaine.

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.».

18. L'article 59.1 de cette loi est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

«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.».

19. L'article 60 de cette loi est modifié par le remplacement du paragraphe 2° par le suivant :

«2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur ;».

20. L'article 62 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**62.** 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 douze semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.».

21. L'article 65 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**65.** 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.».

22. L'article 70 de cette loi est modifié par l'insertion, après le premier alinéa, des suivants :

«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.

En outre, si, à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident 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. ».

23. L'article 74 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, dans la deuxième ligne du deuxième alinéa et après le mot « maternité », des mots « ou de paternité » ;

2° par le remplacement, dans le troisième alinéa, des mots « une salariée en congé de maternité » par les mots « un salarié en congé de maternité ou de paternité ».

24. L'article 75 de cette loi est modifié par l'ajout de l'alinéa suivant :

« Toutefois, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités. ».

25. L'article 77 de cette loi est modifié :

1° par la suppression du paragraphe 6° du premier alinéa ;

2° par le remplacement, dans le deuxième alinéa, de « aux paragraphes 2° et 6° » par « au paragraphe 2° ».

26. L'article 78 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, de « vingt-quatre » par « 32 » ;

2° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, des mots « si le salarié y consent ».

27. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 79, de la section suivante :

« SECTION V.0.1

« LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT

« **79.1.** Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident.

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).

« **79.2.** Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

« **79.3.** 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.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie ou d'accident.

« **79.4.** À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, 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.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

« **79.5.** 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.

« **79.6.** 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. ».

28. Cette loi est modifiée par le remplacement de l'intitulé de la section V.1 du chapitre IV par le suivant :

« LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES ».

29. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'intitulé de la section V.1 du chapitre IV, des articles suivants :

« **79.7.** Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, 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 de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

Le salarié 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.

«**79.8.** Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

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

Le premier alinéa de l'article 79.3, le premier alinéa de l'article 79.4 et les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires.».

30. L'article 80 de cette loi est modifié par le remplacement du mot «trois» par le mot «quatre».

31. L'article 81.1 de cette loi est modifié :

1° par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots «ou de l'adoption d'un enfant» par «, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse» ;

2° par l'ajout, à la fin du deuxième alinéa, de «ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse».

32. L'article 81.2 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**81.2.** 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.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.».

33. L'article 81.4 de cette loi est remplacé par le suivant :

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

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité 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. ».

34. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81.4, du suivant :

«**81.4.1.** Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement. ».

35. L'article 81.5 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**81.5.** Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, la salariée qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé de maternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité de la durée indiquée au certificat médical. ».

36. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81.5, des suivants :

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

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

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

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

« 81.5.3. 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. ».

37. L'article 81.7 de cette loi est abrogé.

38. L'article 81.9 de cette loi est modifié par le remplacement de «L'employeur» par «Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur».

39. L'article 81.10 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, des mots «n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel un enfant est assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire» par le mot «mineur».

40. L'article 81.11 de cette loi est modifié par :

1° le remplacement, au premier alinéa, des mots «le jour» par les mots «la semaine», partout où ils se trouvent ;

2° l'ajout de l'alinéa suivant :

«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, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.».

41. L'article 81.12 de cette loi est modifié par le remplacement de «sauf dans les cas et aux conditions prévues par règlement du gouvernement» par «. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé».

42. L'article 81.13 de cette loi est modifié :

1° par la suppression de «ou par un règlement pris en vertu de l'article 81.7» ;

2° par l'ajout de l'alinéa suivant :

«Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.».

43. L'article 81.14 de cette loi est modifié par le remplacement de «Sous réserve d'un règlement pris en vertu de l'article 81.7, le» par le mot «Le».

44. L'article 81.15 de cette loi est remplacé par les suivants :

«**81.15.** 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.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

«**81.15.1.** À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, 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. ».

45. L'article 81.16 de cette loi est abrogé.

46. L'article 81.17 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**81.17.** Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires. ».

47. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81.17, de la section suivante :

«SECTION V.2

«LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

«**81.18.** Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

«**81.19.** Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

«**81.20.** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

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

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi 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.

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

48. L'article 83 de cette loi est modifié par le remplacement, dans la première ligne du troisième alinéa, du mot «principalement» par les mots «en tout ou en partie».

49. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 84, de la section suivante :

«SECTION VI.0.1

«L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

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

«**84.0.2.** N'est pas considéré comme étant un salarié visé par un licenciement collectif 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° 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.

«**84.0.3.** La présente section ne s'applique pas :

1° à la mise à pied de salariés 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).

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

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

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

3° 16 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 300.

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

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

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

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

«**84.0.8.** Pendant le délai prévu à l'article 84.0.4, un employeur ne peut modifier le salaire d'un salarié visé 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 ce salarié ou de l'association accréditée qui le représente.

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

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

«**84.0.10.** Le comité d'aide au reclassement a pour mission de fournir aux salariés visés 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 salariés.

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

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

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

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

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

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

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

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

«**84.0.14.** Les indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 ne peuvent être cumulées par un même salarié. Celui-ci reçoit, toutefois, la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.

«**84.0.15.** Les articles 84.0.9 à 84.0.12 ne s'appliquent pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50. ».

50. L'article 85 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**85.** 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. ».

51. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 85, des suivants :

«**85.1.** Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement 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.

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.

«**85.2.** 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.».

52. L'article 86 de cette loi est abrogé.

53. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 86, du suivant :

«**86.1.** 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.

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 du travail. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, 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 à la 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 à la Commission des relations du travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié.

La Commission des relations du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.».

54. L'article 87 de cette loi est remplacé par le suivant :

«**87.** 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.».

55. L'article 87.1 de cette loi est modifié par l'insertion, dans le premier alinéa et après «I à», de «V.1.».

56. L'article 88 de cette loi est modifié :

1° par la suppression, dans la quatrième ligne du premier alinéa, de «les travailleurs agricoles,» ;

2° par le remplacement, dans la sixième ligne du premier alinéa, des mots « qui reçoivent habituellement des pourboires » par les mots « au pourboire » ;

3° par la suppression, dans la dixième ligne du premier alinéa, des mots « les domestiques » ;

4° par la suppression du deuxième alinéa ;

5° par le remplacement, dans le troisième alinéa, des mots « dans les premier et deuxième alinéas » par les mots « au premier alinéa ».

57. L'article 89 de cette loi est modifié :

1° par la suppression du sous-paragraphe *a* du paragraphe 4° ;

2° par le remplacement, dans le sous-paragraphe *i* du paragraphe 4°, de « et 5° à 8° » par « , 6° et 7° » ;

3° par le remplacement du paragraphe 6° par les suivants :

« 6° les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie ou d'accident, le congé de maternité, de paternité ou parental, 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, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié ;

« 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 ; » ;

4° par la suppression des paragraphes 7° et 8°.

58. L'article 90 de cette loi est modifié par la suppression du deuxième alinéa.

59. L'article 96 de cette loi est modifié par la suppression des mots « autrement que par vente en justice ».

60. L'article 99 de cette loi est modifié par le remplacement de « 42.2 et 42.3 » par « 42.11 et 1019.4 ».

61. L'article 122 de cette loi est modifié :

1° par l'insertion, après le paragraphe 1° du premier alinéa, du suivant :

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

2° par le remplacement, dans le paragraphe 6° du premier alinéa, du mot « mineur » par « ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents » ;

3° par la suppression, dans le paragraphe 6° du premier alinéa et après le mot « pris », du mot « tous ».

62. L'article 122.1 de cette loi est modifié par l'insertion, dans la deuxième ligne et après les mots « un salarié », de « , d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ».

63. L'article 122.2 de cette loi est abrogé.

64. L'article 123 de cette loi, modifié par l'article 140 du chapitre 26 des lois de 2001, est remplacé par le suivant :

« **123.** 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 du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant. ».

65. L'article 123.1 de cette loi, modifié par l'article 141 du chapitre 26 des lois de 2001, est de nouveau modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots « plainte à la Commission des relations du travail » par les mots « telle plainte ».

66. L'article 123.2 de cette loi modifié :

1° par le remplacement, dans les première et deuxième lignes, de « premier alinéa de l'article 123 » par « deuxième alinéa de l'article 123.4 » ;

2° par l'insertion, dans la troisième ligne et après les mots « congé de maternité », de « , d'un congé de paternité ».

67. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.3, des suivants :

« **123.4.** Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.

Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) 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.

La Commission des relations 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.

« **123.5.** 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). ».

68. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 123.5, de la section suivante :

«SECTION II.1

«REOURS EN CAS DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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

« **123.7.** Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

« **123.8.** Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

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

« **123.9.** 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 à la Commission des relations du travail.

« **123.10.** La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

« **123.11.** Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

« **123.12.** À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail.

« **123.13.** La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations du travail.

« **123.14.** Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

« **123.15.** Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

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 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 punitifs et moraux ;

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 le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine ;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

« **123.16.** Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié 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 la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6° . ».

69. L'article 124 de cette loi, modifié par l'article 142 du chapitre 26 des lois de 2001, est de nouveau modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, du mot « trois » par le mot « deux ».

70. L'article 126 de cette loi, remplacé par l'article 144 du chapitre 26 des lois de 2001, est de nouveau remplacé par le suivant :

« **126.** Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail. ».

71. L'article 128 de cette loi, modifié par l'article 147 du chapitre 26 des lois de 2001, est de nouveau modifié :

1° par l'insertion, dans la première ligne du deuxième alinéa et après le mot « domestique », de « 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 » ;

2° par la suppression, à la fin du deuxième alinéa, des mots « pour une période maximum de trois mois ».

72. Le chapitre VI de cette loi, comprenant les articles 136 à 138, est abrogé.

73. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 141, du suivant :

« **141.1.** Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard l'employeur qui ne donne pas l'avis requis par l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante.

Les amendes perçues en application du premier alinéa sont versées au 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 instituant la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M-15.001). ».

74. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 158.2, du suivant :

« **158.3.** Sous réserve du paragraphe 2° de l'article 3 et sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, les dispositions de la présente loi s'appliquent à l'égard d'un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une

personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, à compter du 1^{er} juin 2004.

Malgré le premier alinéa, le gouvernement peut, avant le 1^{er} juin 2004, fixer par règlement le salaire minimum payable à ce salarié, lequel peut varier selon la situation du salarié ou de l'employeur, ou selon la nature de la garde. Ce règlement peut aussi, le cas échéant, prévoir une hausse graduelle de ce salaire minimum, lequel doit atteindre celui payable aux autres salariés visés par la présente loi au plus tard le 30 juin 2006.

Le gouvernement peut également, par règlement, prévoir les règles applicables au paiement à ce salarié des indemnités afférentes aux jours fériés, chômés et payés et au congé annuel. ».

75. L'article 170 de cette loi est modifié par l'ajout, à la fin, de «et des articles 84.0.1 à 84.0.7 et 84.0.9 à 84.0.12 dont l'application relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale».

DISPOSITIONS MODIFICATIVES

LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

76. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chapitre A-3.001) est modifiée par l'insertion, après l'article 144, du suivant :

«**144.1.** La Commission déduit de l'indemnité de remplacement du revenu à laquelle a droit le travailleur en vertu de la présente loi, le montant reçu, conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 2^o du premier alinéa de l'article 123.15 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) pour la même période que celle visée par l'indemnité de remplacement du revenu. La Commission remet le montant ainsi déduit à l'employeur qui l'a payé.

La Commission rembourse également à l'employeur le montant qu'il a payé conformément à une ordonnance rendue en vertu du paragraphe 6^o du premier alinéa de l'article 123.15 de cette loi, jusqu'à concurrence des frais auxquels a droit le travailleur en vertu de la présente loi.

Le présent article s'applique également lorsqu'une ordonnance qui dispose des mêmes questions que celle visée au premier ou au deuxième alinéa, est rendue en application d'une convention collective. ».

CODE DU TRAVAIL

77. L'article 47.3 du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27), introduit par l'article 34 du chapitre 26 des lois de 2001, est modifié par l'insertion, dans la première ligne et après le mot « disciplinaire », des mots « , ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), ».

78. L'annexe I de ce code, édictée par l'article 70 du chapitre 26 des lois de 2001, est modifiée par le remplacement du paragraphe 15° par le suivant :

« 15° des articles 86.1, 123.4, 123.9, 123.12 et 126 de la Loi sur les normes du travail ; ».

LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

79. L'article 4 de la Loi sur la fête nationale (L.R.Q., chapitre F-1.1) est modifié :

1° par le remplacement du premier alinéa par le suivant :

« **4.** 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. » ;

2° par la suppression du troisième alinéa.

80. L'article 7 de cette loi est abrogé.

81. L'article 8 de cette loi est modifié par la suppression du paragraphe *b* du deuxième alinéa.

LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLES DE LA MAIN-D'OEUVRE

82. L'article 1 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., chapitre F-5) est modifié par la suppression des paragraphes *o.1*, *o.2* et *r*.

83. L'article 45 de cette loi est abrogé.

LOI SUR LE MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ
SOCIALE ET INSTITUANT LA COMMISSION DES PARTENAIRES
DU MARCHÉ DU TRAVAIL

84. L'article 60 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (L.R.Q., chapitre M-15.001) est modifié :

1° par l'insertion, après le paragraphe 3°, du suivant :

« 3.1° les amendes perçues en application de l'article 141.1 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1); » ;

2° par l'ajout de l'alinéa suivant :

« Les sommes visées au paragraphe 3.1° du premier alinéa sont affectées à la mise en œuvre et à la gestion de mesures d'aide au reclassement. ».

LOI SUR LE MINISTÈRE DU TRAVAIL

85. L'article 11 de la Loi sur le ministère du Travail (L.R.Q., chapitre M-32.2) est modifié par l'ajout, à la fin, de l'alinéa suivant :

« Le ministre effectue aussi ou fait effectuer, en collaboration avec les organismes concernés, et rend disponible à tous les cinq ans une étude sur l'évolution des conditions de travail au Québec. ».

DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

86. Le Règlement sur l'avis de licenciement collectif (R.R.Q., 1981, c. F-5, r.1) demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un règlement édicté en vertu de l'article 89 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

87. Dans toute autre loi, dans tout règlement, décret, arrêté, entente, contrat ou autre document, à moins que le contexte ne s'y oppose et compte tenu des adaptations nécessaires, un renvoi à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., chapitre F-5) en matière de licenciement collectif est un renvoi à une disposition correspondante de la section VI.0.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

88. Les dispositions de la présente loi entreront en vigueur le 1^{er} mai 2003, à l'exception des articles 2 et 3, du paragraphe 2° de l'article 7, du paragraphe 4° de l'article 14, des articles 47, 55, 68, 76 et 77 et de l'article 78 en tant qu'il concerne les articles 123.9 et 123.12 de la Loi sur les normes du travail, qui entreront en vigueur le 1^{er} juin 2004, et des articles 23 et 32, du paragraphe 6°,

en tant qu'il concerne le congé de paternité, et du paragraphe 6.1° de l'article 89 de la Loi sur les normes du travail édictés par le paragraphe 3° de l'article 57 ainsi que du paragraphe 2° de l'article 66, qui entreront en vigueur à la date d'entrée en vigueur de l'article 9 de la Loi sur l'assurance parentale (2001, chapitre 9).