



ASSEMBLÉE NATIONALE

PREMIÈRE SESSION

TRENTE-HUITIÈME LÉGISLATURE

Projet de loi n^o 98

(2008, chapitre 30)

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail concernant principalement les réservistes

Présenté le 18 juin 2008
Principe adopté le 18 juin 2008
Adopté le 23 octobre 2008
Sanctionné le 29 octobre 2008

Éditeur officiel du Québec
2008

NOTES EXPLICATIVES

Cette loi modifie la Loi sur les normes du travail afin d'introduire le droit du salarié qui est un réserviste des Forces canadiennes 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. Cette loi précise les conditions et les modalités d'exercice de ce droit.

Cette loi apporte aussi d'autres modifications en matière de normes du travail. Ainsi, elle permet que des personnes puissent être considérées comme des conjoints même si elles cessent temporairement de cohabiter ou 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. La loi établit en outre l'obligation pour le salarié qui veut se prévaloir d'un congé de paternité d'en aviser son employeur au préalable. Cette loi apporte finalement une modification de nature technique quant aux modalités d'envoi d'une mise en demeure par la Commission des normes du travail.

LOI MODIFIÉE PAR CETTE LOI :

- Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

Projet de loi n^o 98

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL CONCERNANT PRINCIPALEMENT LES RÉSERVISTES

LE PARLEMENT DU QUÉBEC DÉCRÈTE CE QUI SUIT :

1. L'article 1 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1) est modifié par l'addition de l'alinéa suivant :

«Les personnes visées au paragraphe 3^o 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 le salarié cohabite avec un autre conjoint au sens de ce paragraphe.».

2. L'article 70 de cette loi, modifié par l'article 2 du chapitre 36 des lois de 2007, est de nouveau modifié par l'insertion, après le troisième alinéa, du suivant :

«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.».

3. Cette loi est modifiée par l'insertion, après l'article 81.2, du suivant :

«**81.2.1.** Le congé de paternité 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 survient avant la date prévue de celle-ci.».

4. L'article 81.13 de cette loi est modifié par l'insertion, dans la deuxième ligne du premier alinéa et après «articles», de «81.2.1,».

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

«SECTION V.1.1**«LES ABSENCES DES SALARIÉS RÉSERVISTES**

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

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

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

a) fournir de l'aide en cas de sinistre 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 (Lois révisées du Canada (1985), chapitre N-5) ;

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

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

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

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

«81.17.2. 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.

«81.17.3. 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 trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

«**81.17.4.** Le salarié fournit à l'employeur, sur demande, tout document justifiant son absence.

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

«**81.17.6.** 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.». ».

6. L'article 111 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le premier alinéa, de tout ce qui suit «l'employeur en demeure» par ce qui suit : «par écrit de payer cette somme à la Commission dans les 20 jours de l'envoi de cette mise en demeure.».

7. L'article 114 de cette loi est modifié par le remplacement, dans le deuxième alinéa, des mots «à compter de la mise en demeure» par les mots «à compter de l'envoi de la mise en demeure».

8. La présente loi entre en vigueur le 29 octobre 2008.