

LES NORMES DU TRAVAIL, ÉTUDE COMPARATIVE : CANADA — QUÉBEC

Gaston DesCôteaux

Volume 10, Number 1, 1979

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1059631ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1059631ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (print)

2292-2512 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

DesCôteaux, G. (1979). LES NORMES DU TRAVAIL, ÉTUDE COMPARATIVE : CANADA — QUÉBEC. *Revue générale de droit*, 10(1), 215–276.
<https://doi.org/10.7202/1059631ar>

Droits d'auteur © Faculté de droit, Section de droit civil, Université d'Ottawa, 1979

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>



This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

LES NORMES DU TRAVAIL, ÉTUDE COMPARATIVE: CANADA — QUÉBEC

par Gaston DESCÔTEAUX,
*professeur à la Faculté de Droit,
Université d'Ottawa.*

SOMMAIRE

Partie I

LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

I. - Normes concernant la santé et la sécurité	218
A. Aperçu général de la législation	218
B. Analyse des normes concernant la santé et la sécurité	221
1. Normes relatives à l'aspect physique	221
2. Normes relatives à l'âge des travailleurs	222
3. Normes relatives à la durée du travail	224
C. Mécanismes d'application de la législation	226
II. Normes concernant les salaires, congés, jours fériés et la durée du travail	228
A. Aperçu général de la législation actuelle	228
B. Domaine d'application de la législation actuelle	230
1. Règles relatives au territoire	230
2. Règles relatives aux personnes visées	230
C. Contenu et mécanismes d'application de la législation actuelle	232
1. La Commission du salaire minimum	232
a) Nature et constitution de la Commission	232
b) Mode d'exercice des fonctions de la Commission	233
2. Les ordonnances du salaire minimum	234
a) Adoption et mise en vigueur des ordonnances	234
b) Contenu et aperçu général des ordonnances	235
c) Effets des ordonnances	236
D. Le projet de Loi no 126 sur les normes du travail	240
1. Domaine d'application	240
2. Contenu et mécanisme d'application	241

Partie 2

LA LÉGISLATION FÉDÉRALE

I. Normes concernant la santé et la sécurité	248
A. Aperçu général de la législation	248

B. Analyse des normes relatives à la santé et la sécurité	249
1. Droits et obligations des employeurs et des employés	249
2. Droit particulier des employés de refuser de travailler	250
C. Mécanismes d'application de la législation	252
1. Les organismes chargés de l'application	252
2. Les sanctions	254
II. Normes concernant l'âge, les salaires, congés, jours fériés, la durée du travail et la fin d'emploi	255
A. Aperçu général	255
1. Domaine d'application	255
2. Analyse des normes	256
a) Normes concernant l'âge du travailleur	256
b) Normes concernant la durée du travail	257
c) Normes concernant le salaire minimum	261
d) Normes concernant les vacances	263
e) Normes concernant les jours fériés	265
f) Congés de décès	267
g) Normes concernant les congés de maternité	267
h) Normes concernant les congés de maladie	269
i) Normes concernant la saisie-arrêt	269
j) Normes concernant les cessations d'emploi	269
k) Normes concernant l'indemnité de départ	272
l) Normes concernant les congédiements injustes	273
3. Mécanisme et mise en exécution de la législation	274
III. Conclusion	275

La relation qui s'établit entre l'employeur et son travailleur peut se situer soit au niveau individuel, soit au niveau collectif et donne lieu à l'établissement d'un lien de nature juridique. Bien que ces deux parties en soient très souvent inconscientes, à cause de l'absence totale de formalisme dans la plupart des cas d'embauchage, elles sont régies par des règles de droit tant au moment de la formation de l'entente que pendant sa durée. Les règles se retrouvent, en ce qui concerne le travailleur soumis à la législation québécoise, soit au *Code civil*, soit dans des lois plus spécifiques adoptées par l'Assemblée nationale; lorsqu'il s'agit de cas soumis à l'autorité fédérale, ils sont régis par des lois du Parlement canadien.

Le lien le plus simple qui puisse exister entre un employeur et son travailleur consiste dans le contrat individuel de travail, lequel peut être défini ainsi: un contrat par lequel une personne, moyennant rémunération et pour un temps limité, met ses services à la disposition d'une autre personne et se place sous son autorité.

Le *Code civil* du Québec énonce, aux articles 1665 a. à 1671, certaines règles particulières au contrat individuel de travail mais il précise aussi, à l'article 1670, que ce dernier est également régi par les règles générales des contrats contenues sous le titre «Des obligations» aux articles 982 C.C. et s. Quant aux lois qui complètent les règles du droit commun contenues au *Code civil*, elles sont très nombreuses et les règlements adoptés en vertu de ces lois le sont encore davantage.

La situation résultant de l'établissement de rapports collectifs est plus complexe que celle où l'employé n'est lié à son employeur que par un simple contrat individuel; en effet, l'arrivée de la négociation collective impose le respect des règles se rapportant à des aspects particuliers de ce régime à savoir, notamment: la reconnaissance du syndicat, la procédure de formation de l'entente, l'administration de cette dernière et les modes de règlement des conflits¹.

Par ailleurs, malgré toute cette législation, la liberté des conventions constitue, de nos jours encore, le principe en matière de contrat, mais de façon beaucoup moins altière que lors de l'adoption du *Code civil*, il y a plus de cent ans. En effet, le principe de la liberté contractuelle a été ébréché par les multiples interventions du législateur soit dans le domaine de la négociation collective, soit dans celui des rapports individuels ou encore dans les deux à la fois.

Il n'entre pas dans le contexte du présent travail de traiter du contrat individuel de travail ni du régime de négociation collective dans leur ensemble. Les pages qui suivent seront plutôt consacrées à l'étude de certaines normes particulières adoptées par législation ou règlement et qui, s'imposent aux employeurs et aux employés, à des degrés variables, à l'occasion, mais généralement de façon absolue, c'est-à-dire qu'elles ne peuvent être écartées par les parties à un contrat et qu'elles s'appliqueraient de toute façon même en l'absence de ce dernier.

La démarche utilisée est très simple puisqu'elle repose sur les deux principaux paliers de compétence au Canada à savoir: la compétence fédérale et la compétence provinciale. De plus, encore afin de faciliter la tâche au lecteur, le plan procède, à l'intérieur de chacune de ces compétences, en faisant reposer l'étude des normes sur les lois fondamentales en la matière. C'est ainsi que l'analyse de la réglementation québécoise (Partie I) en matière de normes de sécurité et de santé sera centrée sur la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, alors que les autres normes seront vues principalement à la lumière de la *Loi du salaire minimum*². D'autre part l'exposé sur les normes fédérales (Partie 2) de sécurité et de santé apparaîtra comme le résultat de l'analyse de la *Partie IV du Code canadien du travail* tandis que l'étude des autres normes fédérales en matière d'emploi reposera sur la *Partie III* du même *Code*.

L'étude qui suit ne prétend pas porter sur toutes les normes du travail puisqu'elle ne s'attache pas à celles qui seraient tout à fait exclusives à certaines catégories de travailleurs telles que celles des fonctionnaires fédéraux. Toutefois, il convient de mentionner que les normes analysées ici s'appliquent à la très grande majorité des travailleurs.

¹ Le *Code du travail* (S.R.Q. 1964 c. 141 et modif.) constitue, au Québec, la loi de base en la matière tandis que son pendant fédéral est la Partie V du *Code canadien du travail* S.R.C. c. L-1 et modif.

² L'extension des conventions collectives en vertu de la *Loi des décrets de convention collective* (S.R.Q. 1964 c. 143) ne sera pas étudiée ci-après. Le projet de loi n° 126 sur les normes du travail du Québec ne sera, compte tenu du sort qui pourrait lui être réservé, que rapidement considéré.

Cette étude ne prétend pas non plus avoir couvert dans toute leur profondeur et dans toutes leurs implications concrètes les normes du travail auxquelles elle s'attache; elle tente, d'abord, d'identifier les diverses sources en la matière et ensuite d'en rapporter le contenu selon une certaine structure; elle apporte certains jalons qui permettront à l'usager de pouvoir utiliser avec profit les lois et les règlements concernés, lesquels font, à l'occasion, afin de faciliter encore la compréhension du texte, l'objet de citations parfois élaborées dû à la difficulté d'accès aux sources dans bien des cas.

Partie I

La législation québécoise

On peut regrouper en deux grandes catégories les normes québécoises du travail: celles concernant la santé et la sécurité et celles portant sur les salaires, les congés de toutes sortes ainsi que sur la durée du travail.

I. - NORMES CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ.

La législation québécoise de base en matière de normes concernant la santé et la sécurité réside dans la *Loi des établissements industriels et commerciaux*³ et dans les règlements adoptés en vertu de ses dispositions. Cette loi sera considérée dans l'ordre suivant: aperçu général de la législation, analyse des normes concernant la santé et la sécurité et mécanismes d'application de la législation.

A. APERÇU GÉNÉRAL DE LA LÉGISLATION.

1. *Caractères généraux.*

La *Loi des établissements industriels et commerciaux* est essentiellement une législation à caractère impératif et pénal. D'ailleurs, il est immédiatement établi, en son article 1, que:

Les dispositions des lois civiles de cette province, concernant la responsabilité du patron envers son employé, ne sont nullement considérées comme étant modifiées ou changées par les dispositions de la présente loi.

Bien que les législations de ce type soient souvent très précises en édictant ce qui est prohibé par le législateur, la loi sous étude est plutôt une loi cadre ou encore de principe, en ce sens que positivement on y retrouve des dispositions qui dessinent, pourrait-on dire, la structure du bâtiment tandis que le reste, c'est-à-dire la décoration, est formée d'une masse de dispositions contenues dans des règlements qui en rendent toute la substance⁴. D'ailleurs, l'article 36 de la loi fait,

³ 1964 S.R.Q., c. 150 mod. par 1968 S.Q., c. 46, 1974 L.Q., c. 11, 1975 L.Q., c. 49.

⁴ Les articles suivants de la loi prévoient la possibilité d'adopter des règlements: art. 3, 5, 6 (1), 19 (1° a), 21 et 44. Les règlements suivants ont, en conséquence, été adoptés: *Code de sécurité pour les travaux de construction*, (1974) 106 G.O. 2, 2049, mod. par (1975) 107 G.O. 2, 5919, (1977) 109

d'une infraction à un règlement, une infraction à la loi elle-même et prévoit aussi une sanction pour le cas où ledit règlement n'en contiendrait pas. De même, la présomption de culpabilité à l'encontre d'une personne physique ou morale pour un acte de son agent ou mandataire s'applique indistinctement qu'il s'agisse d'une infraction à la loi ou aux règlements⁵.

En résumé, on peut ajouter que la *Loi des établissements industriels et commerciaux* est une loi pénale à la fois répressive à cause de la sanction de certains principes considérés d'ordre public et une loi empreinte d'un caractère préventif dû à l'obligation ressentie par les parties intéressées de satisfaire à ses exigences (art. 44, 5°). Une telle législation se doit donc, pour parfaire ses objectifs, de suivre l'évolution des forces en présence et tenir compte de la situation de l'industrie et du milieu de travail du moment; ceci exige, d'une part, un discernement marqué de la part de ceux qui ont à appliquer les règles juridiques concernées ainsi que, d'autre part, un mécanisme relativement souple de modification desdites règles; ce mécanisme c'est celui du pouvoir réglementaire.

2. *Domaine d'application.*

La première question qui se pose en présence de cette loi, tout comme face à toute pièce législative ou réglementaire, porte sur son domaine d'application. En effet, il convient de bien cerner dès le départ les personnes, physiques ou morales, auxquelles s'appliquent les dispositions de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*. Il ne suffit pas de constater que l'on est en présence d'un établissement soit industriel soit commercial au sens commun du terme pour conclure à son assujettissement à la loi présentement sous étude; il faut rechercher ses dispositions qui prévoient à quelles catégories d'entreprises elle s'applique et en rapprocher, de façon très critique, l'entreprise concernée dans chaque cas.

La loi définit ainsi la notion d'«établissement industriel»:

L'expression 'établissement industriel' comprend les manufactures, fabriques, usines, chantiers et ateliers de tous genres, ainsi que les dépendances de chacun de ces établissements. Dans les chantiers, sont inclus les chantiers de construction et de démolition et les chantiers forestiers. Un baraquement est réputé une dépendance;

G.O. 2, 621, (1977) 109 G.O. 2, 5603, (1978) 110 G.O. 2, 1784, (1978) 110 G.O. 2, 2003, (1978) 110 G.O. 2, 2741. *Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux*, (1972) 104 G.O. 2, 11933, (1973) 105 G.O. 2, 279, mod. par (1974) 106 G.O. 2, 2049, (1976) 108 G.O. 2, 4009, (1976) 108 G.O. 2, 6505 (1978) 110 G.O. 2, 1832, (1978) 110 G.O. 2, 2742. *Code de sécurité pour l'industrie du bois ouvré* (1954) 86 G.O. 1312, mod. par (1978) 110 G.O. 2, 1761, (1978) 110 G.O. 2, 2741. *Coupe de la glace* (1943) 75 G.O. 1943, mod. par (1978) 110 G.O. 2, 1757. *Règlement relatif à l'étalement des coffrages à béton* (1967) 99 G.O. 3578, mod. par (1974) 106 G.O. 2, 2049 (1978) 110 G.O. 2, 1751. *Manutention et usage des explosifs* (1969) 101 G.O. 7242, mod. par (1974) 106 G.O. 2, 2049 (1978) 110 G.O. 2, 1751. *Protection des ouvriers travaillant dans l'air comprimé* (1966) 98 G.O. 6238, mod. par (1974) 106 G.O. 2, 2049. *Règlement relatif à la sécurité et hygiène dans les travaux de fonderie* (1973) 105 G.O. 2, 5533 (1978) 110 G.O. 2, 1754. *Travail près des lignes électriques* (1966) 98 G.O. 4451, mod. par (1974) 106 G.O. 2, 2049 (1978) 110 G.O. 2, 1757. *Règlement relatif aux travaux forestiers* (1973) 105 G.O. 2, 5643, (1978) 110 G.O. 2, 1758. *Utilisation des pistolets de scellement*, (1969) 101 G.O. 2474, mod. par (1974) 106 G.O. 2, 2049.

⁵ Art. 30 L.E.I.C.

Une propriété ou un lieu quelconque n'est pas exclu de la définition ci-dessus donnée d'un établissement industriel, pour la seule raison que cette propriété ou ce lieu est en plein air⁶;

D'autre part, l'«établissement commercial» est perçu par le législateur de la façon suivante:

L'expression 'établissement commercial' comprend tout endroit où l'on propose, à la vente ou à l'achat, des marchandises et tout endroit où l'on offre des services, ainsi que les dépendances de chacun de ces établissements; elle ne comprend pas les hôtels, restaurants et magasins où seuls les membres d'une même famille travaillent⁷;

Tous les établissements faisant partie de l'une ou de l'autre de ces catégories sont, en principe, soumis aux dispositions de la loi⁸. Toutefois, certains établissements expressément mentionnés viennent atténuer la portée de ce principe; il s'agit: a) des entreprises minières, lesquelles ne seront que rarement couvertes par la loi, c'est-à-dire «qu'en autant qu'il y est formellement prescrit⁹»; b) les ateliers de famille où aucun ouvrier étranger n'est engagé, sauf déclaration à l'effet contraire de la part du lieutenant-gouverneur en conseil pour le motif qu'ils sont dangereux, insalubres ou incommodes ou encore parce que le travail s'y fait à l'aide de chaudières à vapeur ou autres moteurs¹⁰; c) les établissements qui, en totalité ou en partie, sont exclus par règlement¹¹; d) enfin, pour ce qui est de l'âge minimum de seize ans requis par l'alinéa 1 de l'article 8, le second alinéa de ce même article exclut de cette exigence les personnes employant des domestiques de maison ou de ferme de même que le chef de famille qui emploie sa femme ou ses enfants.

3. *But et portée.*

Le but et la portée de la loi seront exposés plus en détail postérieurement. Toutefois, ils peuvent être résumés de la façon suivante: l'État a voulu, par cette législation, assurer, suivant certaines modalités, des conditions de sécurité et de salubrité aux travailleurs de tout âge. On remarque, cependant, qu'une attention toute particulière a été apportée à la condition du jeune travailleur, c'est-à-dire celui dont l'âge se situe entre seize et dix-huit ans (toutes personnes au-dessous de seize ans étant, à de très rares exceptions près, exclues du marché du travail). En effet, dans ces cas, la loi va même jusqu'à contrôler la durée quotidienne et hebdomadaire du travail; de plus, ce travailleur de même que celui qui a l'âge requis peut quand même être renvoyé pour défaut de forces physiques¹². En plus de prévoir explicitement, ou encore par la possibilité d'adopter éventuellement des règlements, la loi a prévu la mise sur pied d'un mécanisme de contrôle sur les

⁶ Art. 2, 3^o L.E.I.C.

⁷ Art. 2, 4^o L.E.I.C.

⁸ Art. 3 al. 1 L.E.I.C.

⁹ Art. 3 al. 1 L.E.I.C.

¹⁰ Art. 3 al. 2 et 44, 2^o L.E.I.C.

¹¹ Art. 3 al. 3 et 44, 1^o L.E.I.C.

¹² Art. 7 L.E.I.C.

chefs d'établissements¹³ en les obligeant à faire certaines déclarations et en prévoyant la nomination d'inspecteurs et d'autres personnes chargées d'en surveiller l'application et celles des règlements¹⁴.

B. ANALYSE DES NORMES CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ.

1. Normes relatives à l'aspect physique.

Les normes québécoises relatives à la santé et à la sécurité sont conçues autour des trois notions suivantes: le milieu physique de travail, l'âge du travailleur et la durée du travail. Il convient cependant de souligner l'interrelation qui existe entre ces trois notions qui forment une trilogie dont chaque élément doit être apprécié à la lumière des deux autres pour en saisir le contenu véritable.

Tel que mentionné antérieurement, le législateur, comme il se devait, ne s'est pas contenté d'énoncer, dans la loi même¹⁵, que des principes généraux en ce qui concerne les critères de sécurité et de salubrité qu'il veut voir régner dans les établissements, il a préféré confier à un procédé moins complexe, que celui de l'adoption des lois, l'élaboration des règles concrètes de la poursuite de son objectif; ce procédé est celui de la procédure d'adoption de règlements en vertu desquels le lieutenant-gouverneur peut édicter des règles adaptées aux entreprises et apporter des sanctions en cas de contraventions, sanctions qui peuvent aller jusqu'à l'interdiction du travail¹⁶.

Dans l'esprit de la loi, il faut entendre par «sécurité», celle qui a trait à la construction même des édifices dans lesquels les travailleurs exercent leurs fonctions mais il faut comprendre également celle qui se rapporte à leur entretien ainsi qu'à celui de l'installation et de l'entretien de la machinerie qu'ils renferment¹⁷.

La salubrité visée par le législateur se rapporte à tout le milieu de travail et concerne «toutes les conditions de salubrité nécessaires à la santé du personnel¹⁸» telles: éclairage et circulation d'air suffisants, moyens efficaces d'expulsion des poussières, gaz, vapeurs etc. Les normes utilisées à cette fin sont, suivant les termes même de la loi, celles établies par les règlements adoptés en vertu de la *Loi*

¹³ Selon l'article 2 (2°), «L'expression «chef d'établissement» ou «patron» comprend toute personne, société ou corporation qui a charge de la totalité ou d'une partie d'un établissement industriel ou commercial, soit pour son propre compte, soit pour le compte d'une autre personne, société ou corporation, en qualité d'entrepreneur, de sous-traitant, de gérant, de surveillant, de contremaître, d'agent ou autrement;».

¹⁴ Art. 21.

¹⁵ Art. 4 L.E.I.C.

¹⁶ Art. 6 L.E.I.C.; la réglementation actuellement en vigueur en vertu de ce pouvoir du lieutenant-gouverneur apparaît à la note 4 ci-devant.

¹⁷ Art. 4, al. 1 L.E.I.C.

¹⁸ Art. 4, al. 2 L.E.I.C.

de l'hygiène publique¹⁹ et de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*²⁰.

2. Normes relatives à l'âge des travailleurs.

Il convient de considérer, sous ce titre, d'une part les normes énoncées par le législateur et, dans un second temps, les sanctions en cas d'infraction.

a) ENONCÉ DES NORMES.

1) *Le principe.*

La première question qui se pose porte sur l'âge minimum requis pour entrer sur le marché du travail; la réponse est clairement apportée par la loi dans son article 6 par. 2:

Sous réserve du paragraphe 1, tout membre du personnel d'un établissement doit être âgé d'au moins seize ans.

Précisons que l'expression «Sous réserve du paragraphe 1» de l'art. 6, par. 2 n'a aucunement pour effet de permettre à une personne de moins de seize ans de faire partie du marché du travail; au contraire, les dispositions visées ont pour objet de rendre plus difficile encore l'accès à certaines tâches et à certains établissements classés, par le lieutenant-gouverneur en conseil, comme dangereux, insalubres ou incommodes²¹; de plus, cette même autorité peut même interdire, à des personnes de tout âge, le travail dans les établissements qui ne se conforment pas aux normes de la loi ou des règlements²².

Ce principe énoncé à l'article 6, par. 2 est repris de façon plus détaillée à l'article 8, al. 1 de la loi:

Il est prohibé à tout patron d'un établissement industriel ou commercial, à toute personne exerçant une industrie, un métier ou un commerce, à tout propriétaire, locataire ou gérant d'un théâtre, d'une salle de vues animées, d'un club, d'une salle d'amusement, d'une arène, d'un hôtel ou d'un restaurant, d'une compagnie de télégraphe employant des messagers, ou, dans le cas des imprimeurs ou agents faisant distribuer des annonces et des prospectus, des propriétaires de magasins à rayons employant des garçons ou des filles comme messagers, d'employer un garçon ou une fille de moins de seize ans...

¹⁹ 1964 S.R.Q., c. 161. À remarquer que la *Loi de l'hygiène publique* a été abrogée en 1972 par la *Loi de la protection de la santé publique* (1972 L.Q., c. 42, art. 56); l'article 64 de cette dernière loi énonce que celle-ci remplace la *Loi de l'hygiène publique* et que selon l'article 65, les règlements adoptés sous cette loi continuent d'avoir effet jusqu'à leur remplacement, modification ou abrogation. La *Loi de la protection de la santé publique* a reçu les modifications suivantes: 1974 L.Q., c. 39, 1975 L.Q., c. 63, 1977 L.Q., c. 47.

²⁰ Voir notamment la Section XI du *Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux*, A.C. 3785, (1972) 104 2, 2049, (1976) 108 G.O. 2, 4009, (1976) 108 G.O. 2, 4009, (1976) 108 G.O. 2, 6505, (1978) 110 G.O. 2, 1832 et (1978) 110 G.O. 2, 2742.

²¹ Art. 6 par. 1, al. 2 L.E.I.C.

²² Art. 6 par. 1, al. 2 L.E.I.C.

2) *Les exceptions.*

La loi prévoit quatre catégories d'exception à la règle de l'âge minimum de seize ans.

Une première catégorie d'exception est reliée à la fréquentation scolaire et a pour effet de diminuer d'une année l'âge minimum de seize ans:

... Toutefois l'inspecteur peut, au moyen d'un permis qu'il délivre à cette fin, permettre aux personnes visées par le présent article d'employer un garçon ou une fille d'au moins quinze ans, entre la fin d'une année scolaire et le début de la suivante ou un garçon ou une fille qui a atteint l'âge de quinze ans avant le 1^{er} juillet d'une année ou qui a été dispensé, suivant l'article 275 de la *Loi de l'instruction publique* (chap. 235), de l'obligation de fréquenter l'école²³.

En second lieu, sans référer directement à la définition d'«atelier de famille» de l'article 2, 2^o, le deuxième alinéa de l'art. 8 de la loi exempte le «chef de famille qui emploie, dans son industrie ou son commerce, sa femme ou ses enfants...». Dans ce cas, aucun âge minimum n'est imposé par la loi, en ce qui concerne l'épouse et les enfants, pas même l'âge de quinze ans prévue dans l'exception précédente. Les personnes employant des domestiques de maison ou de ferme ne sont pas tenues, non plus, de n'engager que des personnes âgées d'au moins seize ans²⁴. Enfin, une dernière exception comprend ce que l'on pourrait appeler des petits marchands, soit ambulants ou soit d'occasion; dans leur cas, il suffit qu'ils sachent lire et écrire couramment et qu'ils terminent leur journée de travail au plus tard à huit heures du soir²⁵.

Il convient de remarquer que dans les trois dernières exceptions qui viennent d'être mentionnées, le législateur n'a imposé aucun autre âge minimum, pas même celui de quinze ans prévue dans le cas de la première exception. On peut aussi souligner un principe qui semble être à la base de l'économie de la loi en matière d'âge minimum, ce principe étant celui de la scolarité obligatoire au sens de la *Loi de l'instruction publique*²⁶.

b) SANCTIONS POUR INFRACTION AUX NORMES.

Si les normes qui viennent d'être étudiées ne sont pas respectées, deux sortes de sanctions peuvent être encourues.

En premier lieu, la loi prévoit que si le patron emploie un garçon ou une fille n'ayant pas atteint l'âge requis pour le genre d'activité concerné dans chaque cas ou ne s'étant pas conformé à une autre prescription de la loi ou des règlements, il ne pourra pas, en cas d'accident, invoquer la faute de la victime pour se décharger de la responsabilité qui lui est faite par le *Code civil*²⁷. En second lieu, le patron qui ne s'est pas conformé aux conditions d'âge prévues aux articles 8 et 9 ainsi

²³ Art. 8 al. 1) L.E.I.C.

²⁴ Art. 8 al. 2 L.E.I.C.

²⁵ Art. 9 L.E.I.C.

²⁶ 1964 S.R.Q. c. 235 et modif.

²⁷ Art. 12 L.E.I.C.

qu'à la formalité de contrôle de l'article 13 est susceptible d'encourir une sanction pénale consistant en une amende²⁸. Également, une sanction de la même nature peut être imposée aux parents, tuteurs ou gardiens d'un jeune travailleur qui enfreint les dispositions concernées à moins que ces contraventions ne soient survenues sans leur consentement et sans négligence ou connivence de leur part²⁹.

3. Normes relatives à la durée du travail.

Il convient de considérer le principe et ses exceptions.

a) LE PRINCIPE.

Le Québec possède une loi spéciale qui permet au lieutenant-gouverneur de réglementer, de façon passablement restrictive, les heures quotidiennes et hebdomadaires de travail des employés manuels³⁰; ainsi est-il possible de limiter, pour ces travailleurs de tous âges, le nombre maximum (c'est-à-dire celui au-delà duquel un employé ne peut être forcé de travailler même au taux de temps supplémentaire) d'heures durant lesquelles ils peuvent travailler pendant une même journée ou au cours d'une même semaine.

D'autre part, la durée quotidienne ou hebdomadaire maximale du travail peut être limitée par règlement du lieutenant-gouverneur en conseil dans le cas des tâches et des établissements classés comme dangereux, incommodes ou insalubres; cet énoncé se fonde sur l'alinéa 2 de l'article 6 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* qui prévoit l'adoption possible, par le lieutenant-gouverneur en conseil, de normes spéciales concernant l'âge d'admission et les autres conditions de travail dans les tâches et entreprises concernées; la même loi renferme cependant des restrictions importantes relatives à la durée du travail pour ce qui est du travailleur qui n'a pas atteint l'âge de la majorité, c'est-à-dire l'âge de dix-huit ans.

De plus, la *Loi du repos hebdomadaire*³¹ oblige les hôtels, restaurants et «clubs» à accorder un jour de congé non payé par semaine. Également, les Ordonnances adoptées en vertu de la *Loi du salaire maximum*³² permettent à l'employé d'exiger une journée (c'est-à-dire vingt-quatre heures consécutives) de repos non payée par semaine. Pour ce qui est de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, loi qui, comme il a déjà été mentionné, réglemente les heures de travail de l'employé de moins de dix-huit ans, elle prévoit un double régime, l'un pour les établissements industriels et l'autre pour les établissements commerciaux.

²⁸ Art. 14 et 30 L.E.I.C.

²⁹ Art. 31 L.E.I.C.

³⁰ *Loi relative à la limitation des heures de travail* 1941 S.R.Q., c. 165; cette loi n'apparaît pas dans les statuts refondus de 1964 et aucun arrêté en conseil n'a été adopté sous son empire depuis 1940.

³¹ *Loi du repos hebdomadaire* 1964 S.R.Q., c. 145.

³² Une revue sommaire des ordonnances concernées est faite plus loin dans la présente étude.

Les heures de travail dans un établissement industriel, quant aux membres du personnel âgés de moins de 18 ans, ne doivent pas dépasser 9 heures dans une même journée, ni 50 heures dans une même semaine. Une journée de neuf heures ne doit pas commencer avant sept heures du matin, ni se terminer après six heures de l'après-midi.

Au besoin, l'inspecteur peut, de plus, exiger qu'une heure soit accordée à midi, pour le repas; cette heure n'est toutefois pas incluse dans les 9 heures mentionnées ci-haut³³.

Dans le cas d'un établissement commercial, les heures travaillées par un mineur dans une semaine ne doivent pas dépasser 54 heures³⁴ et doivent être distribuées entre sept heures du matin et dix heures du soir³⁵.

b) LES EXCEPTIONS.

Dans un établissement industriel, les heures travaillées par semaine peuvent être portées à 55 heures, pour un laps de temps qui ne peut excéder huit semaines, lorsque l'inspecteur en chef le considère justifié par les circonstances et afin de récupérer le temps perdu involontairement ou de satisfaire aux exigences de l'industrie pourvu que le travail ne commence pas avant sept heures du matin et ne se prolonge pas au-delà de neuf heures du soir³⁶. Cependant l'inspecteur peut, en vertu de l'article 18, accorder un permis autorisant l'aménagement de la double équipe dans un établissement industriel et autoriser les heures supplémentaires ou même l'établissement d'une troisième équipe; cette permission de l'inspecteur en chef est loin d'être tout à fait discrétionnaire comme l'indique la lecture de l'art. 18:

18. Nonobstant les dispositions des articles 15 et 17, l'inspecteur en chef peut accorder un permis autorisant l'aménagement de la double équipe, dans un établissement industriel. Toutefois, dans ce cas, la durée du travail ne devra pas excéder huit heures, pour chaque équipe ni seize heures pour les deux équipes; la distribution des heures de travail des deux équipes devra se faire entre sept heures de l'avant-midi et minuit.

L'inspecteur en chef, lorsqu'il le considère justifié par les circonstances, peut délivrer un permis pour autoriser les heures supplémentaires ou l'établissement d'une troisième équipe pendant une période ne dépassant pas huit semaines.

Dans les établissements industriels où fonctionne la double équipe, le patron devra accorder, aux employés des deux sexes, une heure pour le repas du midi et une heure pour le repas du soir; le repas du midi devant se prendre entre dix heures de l'avant-midi et midi, et celui du soir entre six heures et huit heures de l'après-midi.

On peut conclure, à la lecture de cet article, que l'inspecteur ne pourrait pas accorder de permis pour une troisième équipe étant donné la différence de rédaction des paragraphes 1 et 2 ci-haut.

³³ Art. 15 al. 1 et 2 L.E.I.C.

³⁴ Art. 16 al. 1 L.E.I.C.

³⁵ Art. 16 L.E.I.C.

³⁶ Art. 17 L.E.I.C.

En plus de cette exception concernant les établissements industriels, il est aussi possible de prolonger les heures de travail du personnel de moins de 18 ans dans un établissement commercial pendant les 2 semaines qui précèdent le Jour de l'An³⁷.

C. MÉCANISMES D'APPLICATION DE LA LOI ET DES RÈGLEMENTS.

Le législateur a évidemment conçu certains mécanismes par lesquels il assure le respect des normes prescrites. Ces mécanismes peuvent être regroupés en trois catégories.

Déclarations, registres et autres entrées que doivent faire les chefs d'établissement constituent le premier palier de contrôle du gouvernement sur les établissements industriels et commerciaux; en effet, les nombreux renseignements que les patrons ou les chefs d'établissement doivent conserver et transmettre aux inspecteurs, selon le cas³⁸, des renseignements nombreux et variés.

Le second palier de contrôle de l'État réside donc la *nomination d'inspecteurs et de médecins hygiénistes*³⁹. Les articles 21 à 26 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* traitent spécifiquement de la nomination, des devoirs et des pouvoirs des officiers chargés de surveiller l'application de la loi et des règlements. Exception faite des conditions de salubrité des établissements visés par la loi, lesquelles tombent sous le contrôle du ministre de la Santé⁴⁰, c'est le ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre qui est chargé de l'application de cette loi⁴¹.

Les poursuites devant les tribunaux et les pénalités prévues dans la loi complètent l'éventail des moyens de contrôle de l'application de la loi; à cette fin, les articles 30 à 36a L.E.I.C. édictent les différentes peines prévues pour contravention aux dispositions de la loi et des règlements. Les poursuites sont intentées suivant la deuxième partie de la *Loi des poursuites sommaires*⁴² et c'est l'inspecteur ou la personne désignée par le lieutenant-gouverneur qui se porte dénonciateur⁴³. Par ailleurs, la prescription est de six (6) mois après que

³⁷ Art. 16 al. 1 L.E.I.C.

³⁸ Art. 19 L.E.I.C.

³⁹ Il n'entre pas dans le cadre de ce travail d'élaborer sur chacune des obligations des employeurs et sur tous les pouvoirs des inspecteurs nommés en vertu de la Loi. Qu'il suffise de renvoyer ici notamment aux articles 6, 7, 19, 27 à 29 de la loi ainsi qu'aux articles 2.1 à 2.6 du *Règlement concernant les établissements industriels et commerciaux* (Règlement n° 3787, (1972) 104 G.O. 2, 11933 et modif.). On pourra également consulter avec profit les documents suivants du Service du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre: *Manuel de l'inspecteur du travail, Notes sur l'application des règles techniques*, par Bernard BOUCHER, Ing., Directeur du Service d'inspection du travail (1976); *De l'enquête à la prévention des accidents du travail*, Bernard BOUCHER Ing., (1975); *Concept de blessure-méthode d'évaluation d'accidents-blessures*, (1978).

⁴⁰ Art. 21, al. 2 et art. 23, al. 2 L.E.I.C.

⁴¹ Art. 23, al. 1 et 2, 7° L.E.I.C.

⁴² 1964 S.R.Q., c. 35 mod. par 1970 L.Q., c. 11, 1972 L.Q., c. 12, 1975 L.Q., c. 11, 1977 L.Q., c. 16.

⁴³ Art. 41 al. 1 L.E.I.C.

l'infraction est parvenue à la connaissance de l'inspecteur et non de la date de sa commission, ce qui laisse amplement de temps à l'inspecteur d'intenter ses poursuites⁴⁴. Cependant, dans la majorité des cas⁴⁵, avant qu'une poursuite pénale ne puisse être intentée, l'inspecteur doit adresser au contrevenant en avis préalable contenant les mentions requises à l'article 39a. L.E.I.C. et le paiement du montant requis dans le délai fixé par l'avis, empêche la poursuite pénale⁴⁶. Il faut noter toutefois que l'inspecteur peut toujours intenter une poursuite sans adresser d'avis préalable à l'inculpé mais alors, dans ce cas, s'il prouve qu'aucun avis ne lui a été donné et qu'il plaide coupable, l'inculpé ne pourra pas être condamné à payer un montant plus élevé que celui qu'il aurait été appelé à payer en vertu de l'avis⁴⁷. Mentionnons enfin, que la loi aux articles 37 à 39, énonce certaines règles et présomptions relativement aux infractions commises par un agent, un mandataire ou un employé. Le principe général est le suivant: si l'infraction est prouvée avoir été commise par une de ces personnes, ceci est suffisant pour établir sa commission par le patron⁴⁸, mais l'agent, le mandataire ou l'employé, sont quand même passibles de la même peine que ce dernier⁴⁹. Cependant, par exception, s'il est établi que l'infraction a été commise sans le consentement de ce patron, ou son concours personnel, ou à son insu, mais par une autre personne, celle-ci, si elle est assignée à comparaître devant le Tribunal, peut alors être condamnée au lieu du patron sur preuve de sa culpabilité⁵⁰.

Les prohibitions édictées par le législateur en ce qui concerne les travailleurs apparaissent comme des moyens de protection de ceux-ci en ce sens qu'elles ont pour objet d'assurer leur sécurité, leur santé ainsi qu'un certain niveau de moralité dans le milieu de travail; de plus, elles visent, dans certains cas, à faire atténuer la responsabilité civile de l'employeur. Les prohibitions qui peuvent entraîner des sanctions contre les chefs d'établissements⁵¹ ainsi que contre ceux qui sont responsables de la personne de l'enfant⁵² ont évidemment des conséquences directes sur le travailleur lui-même; en particulier le travailleur de moins de seize ans peut se sentir brimer par son rejet, en principe, du marché du travail ainsi que par le refus du législateur de lui permettre (de même qu'au travailleur de seize ans à dix-huit ans) les mêmes conditions de travail que celles applicables aux travailleurs adultes. Cette sorte de protection apparaît donc, comme c'est le cas dans certains autres secteurs du droit, comme une incapacité de protection du travailleur concerné et ce, malgré lui.

⁴⁴ Art. 42 L.E.I.C.

⁴⁵ Sauf en cas de récidive dans les 2 ans et dans les cas visés aux articles 32 et 36 a. L.E.I.C.

⁴⁶ Art. 39 a. al. 2; cependant après ce paiement, l'inculpé doit être considéré comme ayant été trouvé coupable de l'infraction: 39 a. al. 3 L.E.I.C.

⁴⁷ Art. 39 a. dern. al. L.E.I.C.

⁴⁸ Art. 38 (1); lorsqu'il s'agit d'une personne morale, celui qui a autorisé ou a consenti à l'accomplissement de l'infraction est passible de la même peine que la personne morale, qu'elle ait été ou non poursuivie: art. 38 (2).

⁴⁹ Art. 39 L.R.I.C.

⁵⁰ Art. 37 L.E.I.C.

⁵¹ Art. 14 et 30 L.E.I.C.

⁵² Art. 14 et 31 L.E.I.C.

On ne saurait terminer ce bref aperçu des normes québécoises de santé et de sécurité sans mentionner le livre blanc intitulé «*Santé et sécurité au travail*» (1978) qui renferme la politique que le gouvernement propose sur cette question. Ce document, en plus de prôner le droit de l'employé de cesser un travail dangereux (p. 206) (comme c'est le cas pour la législation fédérale actuelle), fait bien ressortir, dans le passage suivant, les deux pôles fondamentaux que devrait renfermer une législation en matière de santé et de sécurité, à savoir l'aspect punitif mais surtout l'aspect préventif:

La sanction est un moyen de prévention de dernier ressort; elle vise généralement l'exemplarité. Afin d'en extraire toutes les possibilités positives, le gouvernement en minimisera l'aspect punitif pour en faire un élément de l'action en prévention. Ainsi, lorsque cela sera possible, il sera toujours préférable d'ajouter à une pénalité nominale l'obligation de poser des gestes préventifs, tels la participation à des cours de formation, la présentation de programmes de santé ou de sécurité, l'obligation de procéder à des améliorations préventives, etc. D'autre part, dans les cas où la santé ou la vie de travailleurs aura été négligemment ou criminellement mise en péril, la loi devra permettre l'utilisation de sanctions proportionnées à la gravité circonstanciée de l'infraction.

En plus de s'attacher à l'aspect santé et sécurité, le législateur québécois a aussi prévu certaines normes qui visent d'autres conditions de travail qui, tout en étant, en apparence, de nature distincte de celles qui viennent d'être considérées, ont toutefois un certain lien de parenté avec elles.

II.- NORMES CONCERNANT LES SALAIRES, CONGÉS, JOURS FÉRIÉS ET LA DURÉE DU TRAVAIL.

Les normes faisant l'objet de l'étude qui suit sont régies principalement par la *Loi du salaire minimum*⁵³ ainsi que par les ordonnances adoptées sous son empire; la présente partie portera donc sur ces sources juridiques. Après en avoir fait un aperçu général, il sera question, dans un premier temps, de leur domaine d'application. Une deuxième étape se rapportera aux aspects internes et externes de l'organisme créé par la loi, à savoir la Commission du salaire minimum ainsi qu'aux ordonnances adoptées par cette Commission. Les recours susceptibles d'être exercés en cas d'infraction seront également considérés. De plus, les dispositions de la *Loi sur la fête nationale*⁵⁴ seront analysées.

A. APERÇU GÉNÉRAL DE LA LÉGISLATION.

Il convient ici de faire un bref rappel historique en matière de salaire minimum et des autres questions connexes et ensuite de donner un aperçu des caractères généraux de la *Loi du salaire minimum*.

⁵³ 1964 S.R.Q., c. 144; modifiée par 1966-67 S.Q., c. 17; 1968 S.Q., c. 47; 1969 L.Q., c. 51; 1972 L.Q., c. 60; 1978 L.Q., c. 53.

⁵⁴ 1978 L.Q., c. 5.

1. Historique.

Avant d'aborder en détail toutes ces questions, il est bon de reviser rapidement l'historique de l'adoption de la *Loi du salaire minimum*⁵⁵.

La première loi du salaire minimum s'intitulait *Loi du salaire minimum pour les femmes* et a été adoptée le 17 mars 1919⁵⁶. Cette loi visait essentiellement la protection des femmes mais dans le seul secteur des établissements industriels, les travailleuses des établissements commerciaux et à domicile n'étant pas protégées. De 1927 à 1937, la Commission du salaire minimum des femmes a émis un certain nombre d'ordonnances dont les premières visèrent les buanderies, puis l'imprimerie et le textile (en 1927-1928), l'industrie de la chaussure, du vêtement, du tabac et les métiers de l'aiguille (en 1930) et graduellement plusieurs autres industries⁵⁷. En 1934, un nouvel amendement⁵⁸ à la loi permettait à tout travailleur masculin employé à un travail féminin de gagner le même salaire minimum, cette disposition visant à protéger les adolescents.

En 1937, *La Loi des salaires raisonnables*⁵⁹ qui remplaçait la *Loi du salaire minimum pour les femmes* était adoptée. Cette loi marquait un élargissement considérable dans la législation du salaire minimum en protégeant tous les travailleurs, à l'exclusion des travailleurs régis par la *Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail*⁶⁰, exclusion que l'on retrouve encore dans la loi actuelle⁶¹. En vertu de cette loi un tribunal d'arbitrage sous le nom d'Office des salaires raisonnables était créé⁶². Finalement en 1940, la Législature adoptait la *Loi du salaire minimum*⁶³ dont l'objectif était d'établir des salaires et des conditions de travail minima au moyen d'ordonnances rendues par la Commission du salaire minimum qui remplaçait l'Office des salaires raisonnables⁶⁴.

⁵⁵ Ces renseignements proviennent d'une étude préparée pour le Groupe de travail sur la politique du salaire minimum et des conditions minima de travail par Louis J. LEMIEUX et Kim Chi TRAN VAN et intitulée *Étude comparative des législations concernant le salaire minimum et les conditions minima de travail au Québec, dans les autres provinces et dans quelques autres pays* publiée par Travail Québec, volume 11, n° 3, Annexe C, mai 1975.

Pour l'aspect politico-social des interventions du gouvernement en matière de salaire minimum, on peut se référer aussi aux autres études de la même série intitulées *Les incidences d'une hausse du salaire minimum dans les secteurs à bas salaires et sur l'emploi en général*, par Jean BARIL, *id.*, Annexe A et «*Les effets de l'indexation automatique sur le niveau du salaire minimum en septembre 1974*» par Louis CAQUETTE, *id.*, Annexe B, ainsi qu'au *Rapport du groupe de travail sur la politique du salaire et des conditions minima de travail*, *id.* numéro spécial.

⁵⁶ 9 Geo. V, chapitre 11.

⁵⁷ «*Étude comparative des législations concernant le salaire minimum...*», *op. cit.* pp. 7-8.

⁵⁸ 24 Geo. V, chapitre 30.

⁵⁹ 1 Geo. VI, chapitre 50.

⁶⁰ Cette loi est maintenant appelée *Loi des décrets de convention collective*, 1964 S.R.Q., c. 143 et mod.

⁶¹ Article 2 de la *Loi du salaire minimum* actuelle.

⁶² *Étude comparative des législations concernant le salaire minimum...*, *op. cit.*, à la page 8.

⁶³ 1964 S.R.Q., c. 144, mod. par 1966-67 S.Q., c. 17; 1969 L.Q., c. 51; 1972 S.Q., c. 60; 1978 L.Q., c. 53.

⁶⁴ *Étude comparative des législations concernant le salaire minimum...*, *op. cit.*, pp. 8-9.

2. Caractères généraux.

La *Loi du salaire minimum* est une loi spéciale; le principe qui l'a inspiré déroge du droit commun concernant la liberté des contrats et ses dispositions doivent donc, en conséquence, être interprétées restrictivement⁶⁵. C'est aussi une loi d'ordre public⁶⁶: un salarié auquel la loi s'applique ne saurait donc renoncer aux bénéfices d'une ordonnance (ou d'une disposition de la loi) et il a toujours le droit d'en profiter⁶⁷. Elle a enfin un certain caractère pénal en spécifiant notamment que toute violation d'une ordonnance, d'un règlement rendu obligatoire ou d'une disposition de la loi constitue un acte illégal passible d'une amende⁶⁸.

B. DOMAINE D'APPLICATION.

1. Règles relatives au territoire.

La Loi⁶⁹ s'applique à tous les salariés dont le travail se fait dans la province soit chez l'employeur, soit à domicile ou soit ailleurs. Elle reçoit la même application lorsque ces mêmes salariés travaillent à la fois dans et hors de la province pour un employeur dont la résidence, ou le domicile, ou l'entreprise ou le bureau se trouve dans la province⁷⁰. Elle s'applique enfin si ces salariés qui travaillent pour l'employeur ci-haut décrit exécutent un travail hors de la province, pourvu que, suivant la loi du lieu de leur travail, ils n'aient pas droit à un salaire minimum⁷¹.

2. Règles relatives aux personnes visées.

Les personnes concernées sous ce titre sont: le salarié et l'employeur.

a) LE PRINCIPE.

1) *Le salarié.*

La loi s'applique aux «salariés» et ce terme «salarié» est défini comme suit à l'article 1 i):

...toute personne, ouvrier, commis, fonctionnaire ou employé quelconque qui a droit à un salaire pour travail fait pour un employeur.

Selon le sous-paragraphe h) dudit article 1, le terme «salaire» signifie:

⁶⁵ *Trépanier c. Faucher*, 1965 C.S. 326; *Commission du Salaire minimum c. Alliance Sécurité Investigation Ltée*, 1973 R.D.T. 478 (cour d'appel du Québec); *Commission du salaire minimum c. Corps canadien des Commissionnaires Inc.*, 1975 C.S. 705.

⁶⁶ *Trépanier c. Faucher*, 1965 C.S. 326.

⁶⁷ *Commission du salaire minimum c. Navigation Harvey et Frères Inc.*, 1974 R.D.T. 378 (cour provinciale).

⁶⁸ Art. 36 L.S.M.

⁶⁹ Art. 2 L.S.M.

⁷⁰ Art. 2, al. 2, sous-par. a) L.S.M.

⁷¹ Art. 2, al. 2, sous-par. b) L.S.M.

...la rémunération en monnaie courante et les compensations ou avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié.

Il faut en comprendre que le salaire ne comprend pas seulement ce qui se paye en argent mais aussi tous les autres avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié⁷². De plus, il faut se référer à la notion usuelle de «lien de subordination» vue dans le cadre de l'article 1 m) par. 1 du *Code du travail* québécois pour déterminer si telle ou telle personne est bien un «salarié». En effet, l'aspect contrôle, bien qu'élastique en certains cas, doit être présent. Un entrepreneur indépendant serait exclu de l'application de la *Loi du salaire minimum* pour les mêmes raisons que celles prévalant sous le *Code du travail*. Par ailleurs, il a été, notamment, jugé que la *Loi du salaire minimum* s'appliquait à des vendeurs à commission, ce qui démontre tout de même une certaine flexibilité de cette notion de subordination⁷³.

2) L'employeur.

La loi s'applique généralement à tout employeur si, d'après le critère de détermination fixé à l'article 2 et aux définitions de l'article 1, il s'agit d'un salarié visé par la loi. Le terme «employeur» est défini plus précisément comme suit à l'article 1 d):

«employeur» comprend: tout individu, société, firme ou corporation qui fait exécuter un travail par un salarié;

L'article 1 e), pour sa part, donne la définition suivante de l'«employeur professionnel»:

«employeur professionnel» désigne: un employeur qui, habituellement, a à son emploi un ou des salariés pour un genre de travail qui fait l'objet d'une ordonnance;

Il a été jugé cependant que les employeurs professionnels assujettis à la *Loi des relations de travail dans l'industrie de la construction* ne sont pas assujettis à la *Loi du salaire minimum* ni aux ordonnances de la Commission du salaire minimum⁷⁴. D'autre part, il faut déduire de la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bell Telephone Company of Canada v. The Minimum Wage Commission*⁷⁵ que la *Loi du salaire minimum* ne peut s'appliquer qu'aux employeurs qui ne tombent pas sous le contrôle exclusif de l'autorité fédérale. En effet, dans cet arrêt, il a été décidé que la *Loi du salaire minimum* ne pouvait s'appliquer à la compagnie Bell parce que cette dernière est une entreprise de la sorte de celles qui sont décrites à l'article 92 (10) (a) et (c) de l'*Acte de l'Amérique du Nord Britannique* et que le domaine des relations du travail est un domaine visé par ces mêmes dispositions.

⁷² *Commission du salaire minimum c. Corps Canadien des Commissionnaires Inc.*, 1975 C.S. 705.

⁷³ *Commission du salaire minimum c. Fast Typesetters of Canada Ltd.*, 1976 C.P. 308.

⁷⁴ *Commission du salaire minimum c. J. Demers Limitée*, 1974 R.D.T. 572 (cour provinciale).

⁷⁵ 1966 R.C.S. 767, confirmant la décision rendue par la Cour d'appel du Québec et publiée à 1966 B.R. 301.

b) LES EXCLUSIONS.

Comme il a été mentionné au cours de l'historique qui a mené à l'adoption de cette loi, il y a trois exclusions prévues expressément à l'article 2. Ces exceptions sont les suivantes: Les salariés travaillent à des exploitations agricoles, les domestiques de maison et les salariés régis par un décret rendu en vertu de la *Loi des décrets de convention collective*⁷⁶.

L'expression «exploitation agricole» signifie, selon la loi, «une ferme mise en valeur par l'exploitant lui-même, ou par l'entremise d'employés⁷⁷»; en particulier, elle comprend l'élevage d'animaux de ferme: il a été jugé par la Cour d'appel du Québec que les fermes de poulets («chicken farms») étaient de l'agriculture⁷⁸ au sens de l'article 1 a) L.S.M.

On doit souligner, par ailleurs, que la *Loi du salaire minimum* s'applique maintenant même aux travailleurs couverts par un décret mais en ce qui concerne les congés de maternité seulement⁷⁹.

C. CONTENU ET MÉCANISMES D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION.

1. *La Commission du salaire minimum.*

Cette section traitera de la constitution et de la nature de la Commission du salaire minimum, tant du côté corporatif ou interne que du côté relationnel ou extérieur, ainsi que du mode d'exercice de ses fonctions par ladite Commission.

a) NATURE ET CONSTITUTION DE LA COMMISSION.

La Commission est une corporation civile ordinaire d'au plus cinq membres dont la nomination et le traitement sont décidés par le lieutenant-gouverneur en conseil⁸⁰; son siège social est dans la ville de Sainte-Foy ou à tout autre endroit décrété par le lieutenant-gouverneur en conseil⁸¹.

L'article 6 de la loi traite de la prise des décisions par la Commission tandis que la force probante des procès-verbaux de ses séances est définie à l'article 7. La Commission peut édicter des règlements pour régler l'exercice de ses pouvoirs, sa régie interne et les fonctions de son personnel⁸², lequel est nommé suivant la *Loi de la Fonction publique*⁸³. Finalement, la Commission a, entre autres, le pouvoir d'acquérir des immeubles et des terrains et d'y ériger des bâtisses suivant certaines conditions et pour certaines fins particulières⁸⁴.

⁷⁶ 1964 S.R.Q., c. 143 et modif.

⁷⁷ Art. 1 a) L.S.M.

⁷⁸ *Commission du salaire minimum c. Ferme Remil Lée*, 1968 B.R. 423.

⁷⁹ Art. 14 L.S.M. tel que modifié par 1978 L.Q., c. 53.

⁸⁰ Art. 4, al. 1 L.S.M.; voir aussi l'article 11 (1) L.S.M.

⁸¹ Art. 5 L.S.M.

⁸² Art. 8 a) L.S.M.

⁸³ 1978 L.Q., c. 15; Art. 7 a) L.S.M.

⁸⁴ Art. 10 L.S.M.

La Commission joue un rôle ambivalent et peut être appelée à la fois à exercer plusieurs fonctions.

C'est un organisme collaborant avec les employeurs et les salariés à l'établissement de minima de salaires⁸⁵. Elle peut devenir un conseil d'arbitrage de différends entre employeurs et salariés⁸⁶. C'est ainsi un agent de surveillance et de contrôle des conditions de travail en général⁸⁷ et elle peut aussi prêter son concours conciliateur, aux associations qui le demandent, dans la négociation d'une convention collective⁸⁸.

Enfin, elle est chargée de surveiller et d'assurer l'application de ses ordonnances et de ses décisions⁸⁹.

b) MODE D'EXERCICE DES FONCTIONS DE LA COMMISSION.

La Commission agit selon les cinq procédés qui suivent: règlements, résolutions, ordonnances, enquêtes et poursuites en justice.

L'article 8 L.S.M. indique les catégories de règlements que la Commission peut adopter et qui se rapportent notamment à sa régie interne⁹⁰, à la procédure à être suivie devant elle, à un système d'enregistrement et de registres devant être tenus par tout employeur professionnel, à la divulgation de rapports mensuels, au prélèvement d'une somme n'excédant pas un pour cent des salaires payés par les employeurs professionnels à leurs employés⁹¹, à l'affichage et enfin à la façon de distribuer la paye aux employés. Tous ces règlements entrent en vigueur, les uns après avoir été approuvés par le lieutenant-gouverneur en conseil⁹², les autres après avoir été, en plus, publiés dans la Gazette Officielle du Québec⁹³. De manière supplétive aux règlements qu'elle adopte, la Commission peut aussi adopter des résolutions qui auront le même effet⁹⁴. La Commission est autorisée, en vertu des articles 13 et 14 de la loi, à rendre des ordonnances, lesquelles seront étudiées plus loin. La loi prévoit que la Commission peut faire toute enquête qu'elle juge utile à la préparation ou à l'observance de ses ordonnances et autres décisions, assigner des témoins et exiger la production de pièces écrites⁹⁵. Quant aux pouvoirs des inspecteurs de la Commission ils sont détaillés au deuxième alinéa de l'article 9 L.S.M.

⁸⁵ Art. 3 L.S.M.

⁸⁶ Art. 3 L.S.M.

⁸⁷ Art. 3 L.S.M.

⁸⁸ Art. 12 L.S.M.

⁸⁹ Art. 31 L.S.M.

⁹⁰ *Règlement sur la régie interne de la Commission du salaire minimum*, A.C. 2702 du 21 août 1968.

⁹¹ *Règlement sur le prélèvement autorisé par la loi*, (1968) G.O. 2, 1600 et 2064.

⁹² Art. 8, al. 8 L.S.M., c'est-à-dire ceux visés aux paragraphes a) et b).

⁹³ Art. 8, al. 8 L.S.M., c'est-à-dire ceux visés aux paragraphes c), d), e), f) et g).

⁹⁴ Art. 8, dernier al. L.S.M.; l'article 15 de la loi prévoit de même que la Commission peut accorder, par résolution, des certificats d'aptitudes physiques ou mentales restreintes à tout salarié et à des conditions autres que celles prévues aux ordonnances; à rapprocher de l'art. 35 C.C.T.

⁹⁵ Art. 9, al. 1 L.S.M.

Un élément très particulier de cette législation réside, entre autre, dans le pouvoir de la Commission d'exercer les recours qui naissent d'une ordonnance en faveur des salariés si aucune poursuite n'a été intentée dans un délai de quinze (15) jours de l'échéance et ce, sans qu'il soit nécessaire pour la Commission de mettre ledit salarié en cause⁹⁶. Il a été jugé, cependant, dans ce cas, par la Cour d'appel du Québec, que la Commission violait le principe de l'article 59 du *Code de procédure civile*, en plaidant pour autrui, si elle réclamait plus, au nom desdits salariés, que ce qui était prévu dans l'ordonnance, en l'occurrence dans une entente intervenue entre l'employeur et les salariés où l'employeur refusait de faire suite tout en se conformant à ce qui était prévu dans l'ordonnance⁹⁷. Quant aux poursuites pénales pour contravention aux dispositions de la loi, d'un règlement ou d'une ordonnance⁹⁸ elles sont obligatoirement intentées par la Commission⁹⁹ et suivant la *Loi des poursuites sommaires*¹⁰⁰.

2. Les ordonnances du salaire minimum.

La présente section est divisée en trois parties: la procédure d'adoption des ordonnances, le contenu général de ces ordonnances et enfin, les effets juridiques desdites ordonnances.

a) ADOPTION ET MISE EN VIGUEUR DES ORDONNANCES.

Avant de rendre une ordonnance, la Commission consulte les parties intéressées. Ce mécanisme de consultation peut s'opérer soit par la convocation d'une conférence conjointe ou par celle d'un bureau de conciliation.

La conférence conjointe est le processus normal d'adoption des ordonnances du salaire minimum¹⁰¹; elle est composée de représentants des employeurs, des salariés et du public (lesquels sont désignés par la Commission) tous en nombre égal¹⁰² et présidée par un membre de la Commission.

Pour l'établissement d'une ordonnance particulière, la procédure suivie est celle du Bureau de conciliation. Tous les éléments cités plus haut y sont présents, sauf quant au public et quant au fait que ce n'est pas un membre de la Commission qui y préside mais un délégué¹⁰³.

Cette conférence conjointe ou ce bureau de conciliation formule ses conclusions et les soumet à la Commission qui peut les approuver, les modifier ou les rejeter¹⁰⁴ après publication dans la *Gazette Officielle* si elle le juge à

⁹⁶ Art. 27 a) L.S.M.; aux mêmes conditions la Commission peut reprendre l'instance en cas de négligence du salarié et dans les deux cas, elle peut faire tout règlement compromis ou transaction jugé convenable: art. 27 b) et c) L.S.M.

⁹⁷ *Commission du salaire minimum c. Alliance Sécurité Investigation Ltée*, 1973 R.D.T. 478 (Cour d'appel du Québec).

⁹⁸ Notamment aux articles 33 à 36 L.S.M.

⁹⁹ Art. 47, al. 1 L.S.M.

¹⁰⁰ 1964 S.R.Q., c. 35 et modif.

¹⁰¹ Art. 16 L.S.M.

¹⁰² Art. 16 L.S.M.

¹⁰³ Art. 17 L.S.M.

¹⁰⁴ Art. 18, al. 1 L.S.M.

propos¹⁰⁵. Ensuite, le lieutenant-gouverneur en conseil pourra soit approuver les ordonnances, soit les modifier, soit les révoquer¹⁰⁶. S'il les approuve, elles entrent en vigueur le vingt-huitième jour après leur publication dans la *Gazette Officielle du Québec*¹⁰⁷.

Enfin, une ordonnance ne peut être modifiée que par une nouvelle ordonnance quoiqu'il soit possible d'en décréter, par résolution, la suspension totale ou partielle pour une période n'excédant pas six mois¹⁰⁸.

b) CONTENU ET APERÇU GÉNÉRAL DES ORDONNANCES

Les articles 1 e) et 14 L.S.M. indiquent sommairement les sujets pouvant faire l'objet d'une ordonnance de la Commission: soit le taux du salaire minimum de base, les termes de paiement, la durée du travail, les conditions de l'apprentissage, le rapport entre le nombre d'ouvriers qualifiés et celui des apprentis dans une entreprise donnée, la classification des opérations, le taux de majoration de salaire en cas de surtemps, les congés rémunérés et les congés de maternité, enfin les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la loi.

Plusieurs ordonnances ont été adoptées depuis les débuts de la «Commission du salaire minimum pour les femmes» de 1927 à aujourd'hui¹⁰⁹; les ordonnances en vigueur présentement sont les suivantes:

l'Ordonnance n° 3, 1972 (congés payés)¹¹⁰; *l'Ordonnance n° 4*, 1972 (générale)¹¹¹; *l'Ordonnance n° 9*, 1970 (exploitations forestières)¹¹²; *l'Ordonnance n° 10*, 1969 (scieries)¹¹³; *l'Ordonnance n° 13*, 1976 (travaux publics)¹¹⁴; *l'Ordonnance n° 14*, 1973

¹⁰⁵ Art. 20 L.S.M.

¹⁰⁶ Art. 19 L.S.M.

¹⁰⁷ Art. 22 L.S.M.

¹⁰⁸ Art. 21 L.S.M.

¹⁰⁹ Pour une liste exhaustive de toutes les ordonnances qui ont été adoptées de 1937 à 1974 voir: *«Étude comparative des législations concernant le salaire minimum...»* loc. cit., note 1, pp. 35-38.

¹¹⁰ (1972) 104 G.O. 2, 6259 mod. par (1972) 104 G.O. 2, 7533, (1972) 104 G.O. 2, 2845; cette ordonnance peut être rapprochée des art. 39 à 46 C.C.T.

¹¹¹ (1972) 104 G.O. 2, 6252 mod. par (1972) 104 G.O. 2, 7534, (1972) 104 G.O. 2, 7535, (1973) 105 G.O. 2, 5465, (1974) 106 G.O. 2, 1551, (1974) 106 G.O. 2, 3303, (1974) 106 G.O. 2, 4301, (1975) 107 G.O. 2, 1673, (1975) 107 G.O. 2, 4777, (1975) 107 G.O. 2, 5747, (1976) 108 G.O. 2, 3833, (1976) 108 G.O. 2, 7591, (1977) 109 G.O. 2, 2707, (1977) 109 G.O. 2, 7201, (1978) 110 G.O. 2, 5971; cette ordonnance peut être rapprochée des art. 35 à 38 C.C.T.

¹¹² (1970) 102 G.O. 2, 2628 mod. par (1970) 102 G.O. 2, 3924, (1974) 106 G.O. 2, 3305, (1975) 107 G.O. 2, 3749, (1976) 108 G.O. 2, 3825, (1976) 108 G.O. 2, 7593, (1977) 109 G.O. 2, 2709, (1977) 109 G.O. 2, 7205, (1978) 110 G.O. 2, 5973.

¹¹³ A.C. 2702, 21 août 1968 mod. par (1969) 101 G.O. 2, 4642, (1970) 102 G.O. 2, 5495, (1970) 102 G.O. 2, 5492, (1974) 106 G.O. 2, 3307, (1975) 107 G.O. 2, 3751, (1976) 108 G.O. 2, 3837, (1976) 108 G.O. 2, 7595, (1977) 109 G.O. 2, 2711, (1977) 109 G.O. 2, 7207, (1978) 110 G.O. 2, 5975.

¹¹⁴ (1976) 108 G.O. 2, 3839 mod. par (1976) 108 G.O. 2, 4245, (1976) 108 G.O. 2, 7597, (1977) 109 G.O. 2, 2713, (1977) 109 G.O. 2, 7209, (1978) 110 G.O. 2, 3597, (1978) 110 G.O. 2, 5977.

(commerce de détail de l'alimentation)¹¹⁵; l'*Ordonnance n° 17*, 1978 (congés de maternité)¹¹⁶.

L'*Ordonnance générale* (n° 4) traite notamment du taux de salaire minimum¹¹⁷ et du surtemps¹¹⁸, de la façon de distribuer les payes et de leur fréquence¹¹⁹ et d'un système de registres à être tenus par les employeurs¹²⁰. De son côté, l'*Ordonnance des congés payés* (n° 3)¹²¹ prévoit, pour les personnes qui y sont visées¹²², un minimum de deux semaines de congés payés ou «vacances annuelles» pour une année de service continu pour le même employeur¹²³ ainsi qu'une allocation équivalant à quatre pour cent (4%) du salaire gagné¹²⁴.

Enfin, des exceptions sont apportées à l'article 16 quant aux conventions collectives et aux décrets:

16. Toute disposition relative au 24 juin contenue dans une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi continue d'avoir effet jusqu'à l'expiration de cette convention collective.

Il en va de même dans le cas d'un décret en vigueur en vertu de la Loi des décrets de convention collective ou de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction au moment de l'entrée en vigueur de la présente loi.

c) EFFETS DES ORDONNANCES.

1) *Énoncé des effets.*

Les dispositions des ordonnances sont d'ordre public¹²⁵. Toute convention relative à un salaire différent de celui prévu à l'ordonnance est annulable de plein droit et l'employé peut recouvrer le salaire qui y est fixé¹²⁶. Il est cependant possible de prévoir par convention, des conditions plus avantageuses que celles prévues dans les ordonnances¹²⁷, cependant, dans ce cas, la Commission ne

¹¹⁵ (1973) 105 G.O. 2, 479 mod. par (1973) 105 G.O. 2, 2545, (1973) 105 G.O. 2, 2939, (1976) 108 G.O. 2, 7599, (1977) 109 G.O. 2, 2715, (1977) 109 G.O. 2, 7213, (1978) 110 G.O. 2, 3599, (1978) 110 G.O. 2, 5979.

¹¹⁶ (1978) 110 G.O. 2, 6391; cette ordonnance qui a été adoptée le 2 novembre 1978, a pu l'être à la suite d'une modification à l'art. 14 de la *Loi du salaire minimum*: 1978 L.Q., c. 53, art. 1. Cette ordonnance peut être rapprochée des art. 59.2 à 59.5 C.C.T.

¹¹⁷ Art. 13 L.S.M.

¹¹⁸ Art. 14 et 17 L.S.M.

¹¹⁹ Art. 15 L.S.M.

¹²⁰ Art. 16 L.S.M.

¹²¹ Note 56.

¹²² Art. 3 et 4 L.S.M.

¹²³ Art. 5 L.S.M.

¹²⁴ Art. 6 L.S.M.

¹²⁵ Art. 23 L.S.M.; *Trépanier c. Faucher*, loc. cit., note 65; *Commission du salaire minimum c. Alliance Sécurité Investigation Ltée*, loc. cit., note 65; *Commission du salaire minimum c. Corps canadien des Commissionnaires Inc.*, loc. cit., note 65; *Commission du salaire minimum c. Navigation Harvey et frères Inc.*, loc. cit., note 67.

¹²⁶ Art. 24 L.S.M.

¹²⁷ Art. 25 L.S.M.

pourra pas exercer les droits des salariés en vertu de cette convention au-delà de ce qui est prévu dans l'ordonnance, en se basant sur l'article 27 L.S.M.¹²⁸.

Il est aussi prévu que l'employeur professionnel et le sous-traitant sont solidairement responsables du salaire prévu à l'ordonnance¹²⁹. Cependant, en ce qui a trait à la prescription seulement, il a été jugé que la renonciation de l'employeur professionnel à la prescription acquise ne vaut pas contre le sous-traitant¹³⁰.

Mentionnons que les articles 28 et 29 L.S.M. traitent de règlements de comptes et de ventes prohibées.

2) Exercice des recours.

Les recours susceptibles d'être exercés sont de nature compensatoire ou pénale.

i) *Recours de nature compensatoire*. — Ainsi qu'il a été mentionné précédemment, les poursuites civiles sont intentées à l'initiative soit des salariés eux-mêmes, soit de la Commission¹³¹. Dans tous les cas les recours de plusieurs salariés contre un même employeur peuvent être cumulés dans une seule demande¹³². Ces poursuites sont intentées devant les tribunaux civils ordinaires¹³³ et c'est le montant réclamé qui détermine la compétence de la cour; la Commission peut, de plus, joindre à sa poursuite une demande en annulation de tout contrat ou arrangement contraire aux dispositions de la loi ou des ordonnances¹³⁴.

En ce qui concerne la juridiction des tribunaux, il a été décidé que la Cour provinciale, Division des petites créances, n'avait pas compétence pour entendre des réclamations fondées sur la loi et les ordonnances du salaire minimum parce qu'elles n'entrent pas dans la définition de «petite créance» donnée à l'article 953 du *Code de procédure civile*¹³⁵.

D'une manière générale, l'action civile naissant d'une ordonnance ou de la loi se prescrit par six mois à compter de chaque échéance¹³⁶, sauf en ce qui a trait à l'action en recouvrement du prélèvement prévu par le paragraphe e) de l'article 8 de la loi qui se prescrit par cinq ans à compter de son échéance¹³⁷. Il faudra, cependant, dans chaque cas, distinguer si l'action est fondée sur le contrat

¹²⁸ *Commission du salaire minimum c. Alliance sécurité Investigation Ltée*, 1973 R.D.T. 478 (Cour d'appel du Québec).

¹²⁹ Art. 26 L.S.M.

¹³⁰ *Commission du salaire minimum c. Langlois*, 1967 C.S. 518.

¹³¹ Art. 27 L.S.M.

¹³² Art. 42 L.S.M.

¹³³ Art. 41 L.S.M.

¹³⁴ Art. 45 L.S.M.

¹³⁵ *Lachance c. Commission du salaire minimum*, 1973 R.P. 283; *Procureur général du Québec c. Thériault et autres*, 1976 C.S. 554.

¹³⁶ Art. 30, al. 1 L.S.M.

¹³⁷ Art. 30, dernier al. L.S.M.

individuel de louage de service ordinaire, auquel cas elle se prescrit par un an, selon l'article 2262 (3) du *Code civil*, ou si le recours prend sa source dans la *Loi du salaire minimum* ou ses ordonnances; dans ce dernier cas, c'est par six mois de chaque échéance que l'action se prescrit¹³⁸. Il y a interruption de prescription dans le cas prévu à l'avant-dernier alinéa de l'article 30, c'est-à-dire une réclamation de la Commission transmise à un employeur par lettre recommandée.

Les règlements, ordonnances et avis sont authentiques et font preuve de leur contenu s'ils ont été publiés dans la Gazette Officielle du Québec, à laquelle il suffit de référer, et dont la Cour, d'office, est tenue de prendre connaissance¹³⁹. Par ailleurs, l'article 46 de la loi permet expressément les questions suggestives posées lors de l'interrogatoire d'un salarié produit comme témoin par la Commission si ce salarié est à l'emploi de la partie adverse¹⁴⁰. Quant au fardeau de la preuve, il repose sur le réclamant: afin d'établir une contravention aux ordonnances, le poursuivant devra en faire la preuve comme en matière pénale ou par analogie au droit pénal¹⁴¹.

Enfin, si l'action a été intentée par la Commission, celle-ci remet aux salariés le montant net perçu en exerçant leurs recours¹⁴².

Dans le cas où l'employé fait l'objet de mesures disciplinaires par son employeur pour l'un des motifs exposés à l'article 32 L.S.M., la loi prévoit le régime spécial suivant. Le salarié congédié, suspendu ou déplacé peut faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du *Code du travail*, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les dispositions législatives pertinentes se lisent comme suit:

32. Il est interdit à l'employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié,

a) soit à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui résulte de la présente loi, d'un règlement de la Commission ou d'une ordonnance;

b) soit pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application de la présente loi, d'un règlement de la Commission ou d'une ordonnance ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

c) soit dans le but d'éluder l'application de la présente loi, d'un règlement de la Commission ou d'une ordonnance.

32a. Toute contravention à l'article 32 autorise un salarié à faire valoir ses droits auprès d'un commissaire du travail nommé en vertu du Code du travail, au même titre que s'il s'agissait d'un congédiement pour activités syndicales. Les articles 14 à 19, 103 à 123 et 129a ainsi que le chapitre IX du Code du travail s'appliquent alors, compte tenu des changements nécessaires.

ii) *Recours de nature pénale*. — Les articles 32 à 37 L.S.M. traitent explicitement des différentes infractions à la loi, aux ordonnances et aux règlements.

¹³⁸ *Louis Baril c. W. Rourke Ltée*, 1974 C.S. 336, conf. par 1975 C.A. 754.

¹³⁹ Art. 39 L.S.M.

¹⁴⁰ *Hôtel Royal Alma Inc. c. Commission du salaire minimum*, 1973 C.A. 572.

¹⁴¹ *Commission du salaire minimum c. Linteau*, 1975 R.D.T. 349 (cour provinciale).

¹⁴² Art. 43 et 44 L.S.M.

Quant aux poursuites pénales elles sont toutes intentées par la Commission, suivant la *Loi des poursuites sommaires*¹⁴³, et dans un délai de six mois à compter de l'infraction sous peine de déchéance¹⁴⁴.

3. Loi sur la fête nationale.

Finalement, pour conclure, l'ancienne *Ordonnance des jours chômés et payés* (n° 15)¹⁴⁵, laquelle prévoyait que le 24 juin était un jour de congé payé a été remplacée par la *Loi sur la fête nationale*¹⁴⁶ laquelle s'applique aussi au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes¹⁴⁷.

Les dispositions suivantes (art. 3 à 7) de ladite loi déterminent les normes de base de la rémunération:

3. Nul ne peut réduire le salaire d'un salarié en raison du fait que le 24 juin est un jour chômé.
4. L'employeur doit verser au salarié rémunéré à l'heure, à la journée ou au rendement une indemnité égale au salaire qu'il perd en raison du fait que le 24 juin est un jour chômé.
5. 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 une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail 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.
6. L'employeur doit accorder un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail lorsque le 24 juin tombe un jour où le salarié est par ailleurs en congé.

Si le salarié est rémunéré à l'heure, à la journée ou au rendement, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire ou lui verser une indemnité égale à son salaire pour une journée normale de travail.

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.

7. L'employeur n'est pas tenu d'accorder le congé compensatoire ni l'indemnité prévus par la présente loi à un salarié qui n'a pas eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix jours au cours de la période du 1^{er} au 23 juin.

Par ailleurs, l'art. 8 énonce le caractère d'ordre public de la loi par rapport au salarié:

8. La présente loi est d'ordre public.

Toutefois, elle ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant pour le salarié:

¹⁴³ Art. 47 L.S.M.

¹⁴⁴ Art. 48 L.S.M.

¹⁴⁵ (1977) 109 G.O. 2, 2433 abrogée par (1978) 110 G.O. 2, 3601.

¹⁴⁶ 1978 L.Q., c. 5.

¹⁴⁷ Art. 17 L.S.M.

- 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) une exigence moins grande que celle prévue à l'article 7.

Les sanctions encourues se retrouvent à l'article 9:

9. Quiconque fait défaut de se conformer à une disposition de la présente loi commet une infraction et est passible, en outre des frais, d'une amende de \$100 à \$500 sur poursuite sommaire intentée par une personne autorisée généralement ou spécialement à cette fin par le procureur général.

Les amendes sont versées au fonds consolidé du revenu.

D'autres dispositions concernant les congés fériés sont prévues sous diverses lois¹⁴⁸.

D. LE PROJET DE LOI N° 126 SUR LES NORMES DU TRAVAIL (1979).

L'Assemblée nationale du Québec est présentement saisie d'un projet de Loi qui, s'il est adopté, remplacera l'actuelle *Loi du salaire minimum*, abolira la *Loi du repos hebdomadaire*¹⁴⁹ et modifiera certaines autres Lois¹⁵⁰. Ainsi, le Québec aurait une sorte d'embryon de Charte sur les normes du travail qui, sans toutefois être aussi complète que la législation fédérale en la matière, constitue tout de même une tentative sérieuse de réunir dans une même pièce législative, certaines conditions de travail de base que le législateur veut appliquer à une proportion très importante des travailleurs, soit environ un million et demi.

La revue de ce projet de législation sera faite en établissant d'abord son domaine d'application et en considérant ensuite son contenu et ses mécanismes d'application.

1. *Domaine d'application du Projet de Loi 126.*

L'application territoriale du Projet de Loi 126 est le même que celle de la *Loi du salaire minimum* actuelle¹⁵¹.

Quant aux personnes physiques ou morales, visées par le projet de Loi, le législateur veut en étendre la définition en élargissant la notion de «salarié». Alors que la *Loi du salaire minimum* s'attache pour sa part à la notion de subordination au sens restreint du terme, la législation envisagée veut faire entrer sous son égide certaines personnes qui détiennent plus d'autonomie dans l'exécution de leur

¹⁴⁸ *Loi des décrets de convention collective*, 1964 S.R.Q. c. 143 et modif. (consulter les différents décrets, environ 60); *Loi des heures d'affaires des établissements commerciaux*, 1969 S.Q. c. 60 mod. par 1978 L.Q., c. 5; *Loi du salaire minimum*, 1964 S.R.Q. c. 144 et modif. (Voir aussi, en particulier, l'Ordonnance n° 13 et l'Ordonnance n° 14.)

¹⁴⁹ 1964 S.R.Q., c. 145.

¹⁵⁰ *Loi des décrets de convention collective*, 1964 S.R.Q., c. 143 et mod.; *Code de procédure civile*, art. 294a; *Loi sur la fonction et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre*, 1969 L.Q., c. 51; *Loi sur la fête nationale*, 1978 L.Q., c. 5.

¹⁵¹ Comparer l'art. 2 P.L.Q. 126 avec l'art. 2 L.S.M.

travail; cet indice provient de la définition du terme «salarié» contenue à l'article 1 h):

«salarié»: personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire, y compris le travailleur partie à un contrat, qui:

i) s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens qu'elle détermine;

ii) 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; et

iii) conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme qu'il a reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat;

Par cette définition élargie, le législateur agrandit par là même les notions d'«employeur» et d'«employeur professionnel» lesquelles se réfèrent au terme «salarié»¹⁵².

De plus, le domaine d'application des normes minimales est augmenté, par rapport à la *Loi du salaire minimum*, par les restrictions apportées aux exceptions prévues dans cette dernière. En premier lieu, les employés régis par un décret adopté en vertu de la *Loi des décrets de convention collective* ne sont plus exclus; aussi, les salariés des exploitations agricoles doivent être au nombre de trois au moins (à l'exclusion du conjoint, des ascendants et des descendants de l'exploitant); de son côté, le domestique ne sera exclu que s'il ne réside pas chez son employeur ou encore s'il n'y travaille pas trente heures par semaine; le travailleur régi par la *Loi sur les relations de travail dans l'industrie de la construction* n'est pas assujéti au projet de Loi 126 sauf en ce qui concerne le régime de congés de maternité prévu à l'article 87 f)¹⁵³. D'autre part, certains établissements peuvent être exclus, par règlement, du futur régime de normes¹⁵⁴, en particulier des établissements de rééducation¹⁵⁵.

2. Contenu et mécanisme d'application du Projet de Loi 126.

Il convient de considérer tour à tour: la Commission des normes du travail et les normes elles-mêmes.

a) LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL.

Sauf dérogations mineures, la nature et la constitution de la Commission des normes sont les mêmes que celles de la Commission du salaire minimum tels que décrits précédemment¹⁵⁶. La Commission des normes a, elle aussi, en procédant

¹⁵² Art. 1 e) et 1 f), P.L.Q. 126.

¹⁵³ P.L.Q. 126, art. 3.

¹⁵⁴ P.L.Q. 126, art. 86 et 89.

¹⁵⁵ P.L.Q. 126, art. 88.

¹⁵⁶ P.L.Q. 126, art. 4 à 28.

par règlement, le pouvoir d'établir ses règles de régie interne et de percevoir, des employeurs professionnels (à l'exception des établissements sociaux et de santé, de certaines corporations publiques, des fabriques et des corporations de syndicats pour la construction d'église¹⁵⁷) une cotisation pour subvenir à ses besoins d'ordre financier. À cette fin, la Commission peut mettre sur pied un système d'inventaire des employeurs professionnels¹⁵⁸.

Outre ces pouvoirs qui portent sur son fonctionnement, la Commission détient également des pouvoirs concernant son rôle de faire observer les normes. À cette fin, l'article 32 prévoit, tout comme c'est le cas pour la Commission du salaire minimum, que la Commission des normes a le pouvoir d'agir en justice, sur le plan civil, pour faire respecter les normes; à cette fin, elle peut déterminer si une personne est un salarié au sens de l'article 1 h). De plus, elle peut:

- b) établir le salaire payé à un salarié par un employeur;
- c) établir des formulaires à l'usage des employeurs et des salariés;
- d) établir ou compléter le certificat du travail prévu par l'article 101 lorsque l'employeur refuse ou néglige de le faire;
- ...
- h) verser à un salarié à la suite de la faillite d'un employeur, les prestations visées dans le paragraphe f) de l'article 29;
- ...
- l) autoriser un mode de versement du salaire autre que celui que prévoit l'article 41;
- m) autoriser l'étalement des heures de travail sur une base autre que celle prévue par la présente Loi ou les règlements¹⁵⁹.

Les règlements de la Commission portant sur sa régie interne¹⁶⁰ ne nécessitent que l'approbation du gouvernement pour entrer en vigueur¹⁶¹ alors que ceux portant sur le régime de contrôle sur les employeurs doivent, sauf urgence¹⁶², être entourés d'une publicité préalable et postérieure¹⁶³ à leur approbation; toutefois, en plus de disparaître comme condition de validité à un règlement lorsqu'il s'agit d'une situation d'urgence ou contraire à l'ordre public, la publicité préalable à l'approbation des règlements se veut aussi être une condition de peu de rigueur à la lecture de l'article 37; en effet ce dernier prévoit que le défaut de publicité préalable d'un règlement ne le rend pas invalide.

¹⁵⁷ Art. 29 dern. al., P.L.Q. 126.

¹⁵⁸ Art. 29 à 31 et 154, P.L.Q. 126.

¹⁵⁹ P.L.Q. 126, art. 36; On se doit aussi de souligner que la Commission des normes aura à remplir des rôles nouveaux dans le cadre de la *Loi des décrets de convention collective* (P.L.Q. 126, art. 149 et 150) et de la *Loi sur la fête nationale* (P.L.Q. 126, art. 153).

¹⁶⁰ P.L.Q. 126, art. 29 a), b) et c).

¹⁶¹ P.L.Q. 126, art. 36.

¹⁶² P.L.Q. 126, art. 32 et 33.

¹⁶³ P.L.Q. 126, art. 35.

b) LES RÈGLEMENTS CONCERNANT LES NORMES DE TRAVAIL.

Le terme «ordonnance» utilisé dans la *Loi du salaire minimum* fait place, dans le Projet de Loi 126, à celui de «règlement» et l'agent principal semble être le gouvernement et non la Commission, comme c'est le cas sous la loi actuelle¹⁶⁴.

1) *Adoption et mise en vigueur des règlements.*

Les règlements établissant les normes sont soumis, quant à leur adoption, aux mêmes formalités que ceux adoptés par la Commission et portant sur le pouvoir de contrôle de cette dernière, c'est-à-dire que ces règlements doivent, en principe, être entourés d'une publicité préalable et postérieure à leur adoption¹⁶⁵; leur entrée en vigueur n'aura lieu qu'à compter de leur publicité dans la *Gazette officielle du Québec*¹⁶⁶.

2) *Contenu et aperçu général des ordonnances.*

L'article 87 P.L.Q. 126 énonce le contenu possible des règlements: le salaire minimum (y compris le contenu du bulletin de la paye et le coût maximum de la chambre et de la pension), la durée du travail, les jours fériés, chômeés et payés, le congé de maternité, les primes et autres avantages d'ordre monétaire et les instruments et le lieu de travail. Bien que plus détaillé que la loi actuelle, le Projet de loi 126 ne paraît pas vouloir élargir le contenu possible des règlements car il précise que la Commission des normes peut, par ordonnance, «déterminer... les autres conditions de travail jugées conformes à l'esprit de la loi¹⁶⁷». Il convient de souligner que le pouvoir réglementaire du gouvernement en ce qui concerne le contenu des règlements¹⁶⁸ est toutefois subordonné aux restrictions incluses dans la loi elle-même.

i) *Le salaire.* — Le salaire minimum ne doit inclure aucun avantage ayant une valeur pécuniaire¹⁶⁹; en particulier, les pourboires n'en font pas partie¹⁷⁰ de même que le coût de l'uniforme exigé par l'employeur¹⁷¹; par ailleurs l'employeur ne doit exiger du salarié, pour son logement et sa pension, que le montant déterminé par règlement du gouvernement¹⁷².

De plus, le Projet de loi prévoit des dispositions précises concernant la forme, la fréquence et la preuve du paiement du salaire¹⁷³, ainsi que les conditions de rétention partielle de ce salaire par l'employeur¹⁷⁴.

¹⁶⁴ P.L.Q. 126, art. 86 et s. et art. 14 et 15 L.S.M.

¹⁶⁵ P.L.Q. 126, art. 90.

¹⁶⁶ P.L.Q. 126, art. 35.

¹⁶⁷ Art. 13 L.S.M.

¹⁶⁸ Il s'agit du pouvoir prévu à l'art. 88 du P.L.Q. 126.

¹⁶⁹ P.L.Q. 126, art. 40.

¹⁷⁰ P.L.Q. 126, art. 49.

¹⁷¹ P.L.Q. 126, art. 84.

¹⁷² P.L.Q. 126, art. 50.

¹⁷³ P.L.Q. 126, art. 41 à 47.

¹⁷⁴ P.L.Q. 126, art. 48.

ii) *La durée du travail*. — La semaine normale de travail est fixée à quarante-quatre heures sauf, d'une part, disposition contraire prévue dans un règlement¹⁷⁵, un décret ou une convention collective¹⁷⁶; aucune autorisation n'est requise de la Commission, dans ces deux dernières hypothèses, pour déroger à la semaine normale telle qu'elle est définie à l'article 51. D'autre part, cette dernière ne s'applique pas non plus aux employés suivants:

- a) le conjoint de l'employeur et ses enfants;
- b) un étudiant employé dans une colonie de vacances constituée en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies...
- c) un salarié surnuméraire pendant la période des récoltes;
- d) un cadre d'une entreprise¹⁷⁷.

Par ailleurs, le Projet de loi vient lui-même écarter l'ambiguïté de certaines situations en assimilant à du temps «travaillé»: les jours fériés, chômés et payés¹⁷⁸, la période de pause-café¹⁷⁹ et celle pendant laquelle le salarié se tient à la disposition de l'employeur¹⁸⁰. Enfin, le texte va plus loin encore en précisant que la période de rappel doit être d'au moins trois heures sauf les cas où le travail est habituellement exécuté en moins de trois heures¹⁸¹.

L'effet de l'établissement de la semaine normale à quarante-quatre heures est d'obliger l'employeur à payer du surtemps à l'employé au taux de temps et demi¹⁸² pour toute période dépassant ce nombre d'heures.

iii) *Les jours fériés, chômés et payés*. — De par la loi actuelle, seule la fête nationale du 24 juin constitue une journée fériée; le projet de loi 126 prône l'addition de deux autres journées à savoir le Jour de l'An et le Jour de Noël et la possibilité d'ajouter à cette liste par voie réglementaire¹⁸³. Pour pouvoir bénéficier de ces journées, le salarié doit avoir eu droit de toucher «un salaire ou une indemnité en tenant lieu» pendant au moins dix jours dans les trente jours précédant le jour férié concerné; de plus, le salarié ne doit pas être absent du travail, sans autorisation ou sans raison, la veille ou le lendemain de cette journée¹⁸⁴. S'il satisfait à ces obligations, le salarié a droit de réclamer que la journée fériée, pendant laquelle il n'a pas travaillé, soit considérée comme une journée de travail véritable; ainsi il pourra réclamer son salaire habituel tout comme s'il avait exécuter ses fonctions¹⁸⁵ et les heures de cette journée entreront

¹⁷⁵ P.L.Q. 126, art. 51.

¹⁷⁶ P.L.Q. 126, art. 52.

¹⁷⁷ P.L.Q. 126, art. 53.

¹⁷⁸ P.L.Q. 126, art. 55.

¹⁷⁹ P.L.Q. 126, art. 58.

¹⁸⁰ P.L.Q. 126, art. 56.

¹⁸¹ P.L.Q. 126, art. 57.

¹⁸² P.L.Q. 126, art. 54.

¹⁸³ P.L.Q. 126, art. 59.

¹⁸⁴ P.L.Q. 126, art. 64.

¹⁸⁵ P.L.Q. 126, art. 60 et 61.

dans le calcul pour l'établissement du surtemps¹⁸⁶; de plus, si un jour férié tombe pendant son congé annuel, le salarié aura droit de prendre une journée de congé à une date convenue avec son employeur. Enfin, le salarié requis de travailler un jour férié recevra une rémunération au taux de temps double pour cette journée ou, selon la volonté de l'employeur, son salaire régulier avec droit de prendre une journée de congé dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié concerné¹⁸⁷.

iv) *Les congés annuels payés*. — Pour les fins de vacances annuelles, le projet de loi prévoit que la période entre le 1^{er} mai et le 30 avril constituera, à moins de convention contraire, l'année de référence, c'est-à-dire l'année repair pour le calcul du nombre de jours auxquels le salarié a droit¹⁸⁸. Celui qui, à la fin d'une telle année, compte moins d'un an de service continu, a droit à une journée de congé pour chaque mois de travail jusqu'à concurrence de deux semaines¹⁸⁹; la période de vacances annuelles sera de deux semaines si le salarié compte plus d'une année de service continu¹⁹⁰ et de trois semaines dans le cas d'un employé de dix ans et plus d'ancienneté continue¹⁹¹.

Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence¹⁹² et l'employé doit être mis au courant de la période de ses vacances au moins deux semaines avant son début¹⁹³; de plus, l'employeur ne peut obliger le salarié à fractionner ses vacances mais celui-ci peut demander s'il s'agit d'un congé de plus d'une semaine que ce congé soit réparti sur deux périodes¹⁹⁴.

Par ailleurs, on interdit à l'employeur de monayer les vacances annuelles, c'est-à-dire de les remplacer par le paiement d'un salaire¹⁹⁵.

Le montant que le salarié aura le droit de recevoir pour ses vacances annuelles sera la plus élevée des sommes suivantes: soit son salaire habituel soit 4% de son salaire brut pendant l'année de référence; dans le cas d'un salarié de dix ans de service continu, ce taux est porté à 6%¹⁹⁶. Dans le cas de résiliation de contrat, l'indemnité du salarié pour vacances annuelles sera proportionnelle à la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié¹⁹⁷. Cette «paye de vacances» doit être remise avant le début du congé¹⁹⁸.

¹⁸⁶ P.L.Q. 126, art. 55.

¹⁸⁷ P.L.Q. 126, art. 62.

¹⁸⁸ P.L.Q. 126, art. 65.

¹⁸⁹ P.L.Q. 126, art. 66.

¹⁹⁰ P.L.Q. 126, art. 67.

¹⁹¹ P.L.Q. 126, art. 68.

¹⁹² P.L.Q. 126, art. 69.

¹⁹³ P.L.Q. 126, art. 71.

¹⁹⁴ P.L.Q. 126, art. 70.

¹⁹⁵ P.L.Q. 126, art. 72.

¹⁹⁶ P.L.Q. 126, art. 73.

¹⁹⁷ P.L.Q. 126, art. 75.

¹⁹⁸ P.L.Q. 126, art. 74.

Enfin, il est prévu que les dispositions en matière de congés annuels ne s'appliqueront pas aux personnes suivantes:

- a) le conjoint de l'employeur et ses enfants;
- b) un étudiant employé dans une colonie de vacances constituée en vertu de la troisième partie de la Loi des compagnies (Statuts refondus, 1964, chapitre 271);
- c) un vendeur au sens du paragraphe b de l'article 1 de la Loi du courtage immobilier (Statuts refondus, 1964, chapitre 267), entièrement rémunéré à commission;
- d) un vendeur au sens du paragraphe 12 de l'article 1 de la Loi des valeurs mobilières (Statuts refondus, 1964, chapitre 274), entièrement rémunéré à commission;
- e) un salarié surnuméraire pendant la période des récoltes;
- f) un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

v) *Périodes de repos et congés divers.* — Le Projet de loi 126 reconnaît au travailleur le droit à un congé hebdomadaire de vingt-quatre heures consécutives¹⁹⁹. De plus, l'employé bénéficiera, pendant une période de travail de cinq heures consécutives, d'une période de repos d'une demi-heure continue et rémunérée ou d'une heure non rémunérée; cependant, si l'établissement n'utilise les services que d'un seul salarié, la période de repos peut être fractionnée mais elle est alors rémunérée. On doit souligner que ces dispositions n'écartent pas l'application des articles 15 et 18 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux*²⁰⁰.

Empruntant aux conventions collectives, le Projet de loi accorde au salarié une journée de congé payée, à laquelle le salarié peut en ajouter trois autres non rémunérées, à l'occasion du décès ou des funérailles des personnes suivantes: son conjoint, son père, sa mère, un enfant, un frère ou une sœur; le terme conjoint, dans ce contexte, ne s'entend pas seulement de l'époux légal mais comprend aussi le conjoint de fait seulement tel que défini à l'article 79.

Enfin, le salarié peut s'absenter de son travail, mais sans rémunération, le jour du mariage de l'un de ses enfants et pendant deux jours lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant²⁰¹.

vi) *Le préavis et le certificat de travail.* — Sauf faute grave du salarié, insolvabilité de l'employeur ou cas de force majeure, l'employeur doit donner au salarié engagé pour une période indéterminée un préavis de licenciement ou lui verser une indemnité correspondante; ce préavis est de deux semaines si le salarié compte au moins un an de service continu et d'une semaine pour une période de service continu inférieure à un an; ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux cadres²⁰².

¹⁹⁹ P.L.Q. 126, art. 77.

²⁰⁰ P.L.Q. 126, art. 78.

²⁰¹ P.L.Q. 126, art. 80.

²⁰² P.L.Q. 126, art. 81 et 82.

À son départ de l'entreprise, le salarié peut exiger que son employeur lui remette un certificat de travail; ce certificat ne pourra comprendre que le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que la nature du travail et la période d'emploi; il est précisé de plus que ce certificat ne peut faire état de la qualité du travail ni de la conduite de salarié²⁰³.

3) Effets des règlements.

Les effets des règlements sont semblables à ceux des ordonnances actuelles. Il convient peut-être, cependant, de souligner l'insistance du Projet de loi sur le rôle d'enquête de la Commission²⁰⁴ ainsi que la prolongation à un an du délai de prescription des recours civils²⁰⁵.

CONCLUSION.

Comme on peut le constater, la législation québécoise actuelle portant sur la santé et la sécurité du travailleur ainsi que sur les normes du travail remonte, en général, à plusieurs années et l'on sent chez elle un réel vieillissement. Conscient de ses lacunes, le législateur a déjà commencé à intervenir afin de la rendre plus adaptée à la réalité contemporaine; c'est ainsi qu'il a récemment fait adopter la *Loi de la fête nationale et modifier la Loi du salaire minimum* afin de faire une place aux congés de maternité. L'aspect le plus rajeunissant encore consiste cependant dans l'élaboration du Projet de Loi 126 lequel sans constituer une pièce législative révolutionnaire apporte toutefois une amélioration de la situation actuelle soit au niveau de certaines normes nouvelles qu'il apporte que par la simplification, dans une certaine mesure du mécanisme général des normes.

Au niveau de la santé et de la sécurité au travail, la législation elle-même n'a pas reçu de transformation récente mais il y a lieu de croire qu'une politique gouvernementale en la matière sera adoptée prochainement et qu'une législation suivra par après.

Partie 2

La législation fédérale

Contrairement à la situation québécoise, le législateur fédéral a regroupé, sous une même Loi, l'ensemble de ses normes du travail ainsi que l'aspect bien particulier des relations du travail qui constitue le régime de la négociation collective; il s'agit du *Code canadien du travail*²⁰⁶. L'étude qui va suivre empruntera la même structure que la précédente, à savoir qu'elle portera, en un

²⁰³ P.L.Q. 126, art. 83.

²⁰⁴ P.L.Q. 126, art. 103 et s.

²⁰⁵ P.L.Q. 126, art. 116.

²⁰⁶ S.R.C. 1970 c. L-1 mod. par 1977-78 c. 27.

premier temps sur la santé et la sécurité, et ensuite sur les autres normes élaborées par le Parlement fédéral.

I. - NORMES CONCERNANT LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ.

Avant d'entreprendre l'analyse détaillée des normes, ainsi que les mécanismes d'application de la législation, il sera fait un bref aperçu de cette dernière.

A. AERÇU GÉNÉRAL DE LA LÉGISLATION.

1. *Rapprochement avec la législation québécoise.*

Le *Code canadien du travail* constitue, dans sa *Partie IV* intitulée «Sécurité du personnel», le pendant de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* du Québec en ce qui concerne la sécurité des travailleurs. Toutefois, d'autres dispositions de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* trouvent leur parallèle, comme il sera décrit plus précisément plus loin, dans la *Partie III* du *Code canadien du travail*.

2. *Domaine d'application.*

Encore ici, il faut établir les personnes morales ou physiques auxquelles s'applique la législation concernée, c'est-à-dire les articles 79 à 106.1 du *Code canadien du travail*.

Cette législation s'applique à toute entreprise fédérale, à l'exception d'une entreprise d'un caractère local ou privé dans le territoire du Yukon ou les territoires du Nord-Ouest²⁰⁷. Elle s'applique aussi à toute corporation établie pour remplir une fonction ou une attribution pour le compte du gouvernement du Canada, autre qu'une corporation qui est un ministère ou un département aux termes de la *Loi sur l'administration financière*²⁰⁸. Sont aussi exclus de l'application de ladite partie, sauf dans la mesure où le gouverneur-général en décide autrement par décret, les navires, les trains ou les aéronefs²⁰⁹.

L'article 84 du *Code* investit le gouverneur-général en conseil d'un vaste pouvoir réglementaire en matière de sécurité et de santé dans les entreprises fédérales. Ces règlements tout comme c'est le cas sous la *Loi des établissements industriels et commerciaux* du Québec constituent en réalité le droit substantif dans ces divers domaines²¹⁰.

²⁰⁷ Art. 80 (1) a) C.C.T.

²⁰⁸ Art. 80 (1) b) C.C.T.

²⁰⁹ Art. 80 (2) C.C.T.

²¹⁰ *Règlement sur les appareils de levage*, (1971) 105 *Gaz. Can. II*, 77 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can. II*, 1927; *Règlement concernant les enquêtes et les rapports d'accident*, (1971) 105 *Gaz. Can. II*, 1930 ss.; *Règlement sur les vêtements et l'équipement protecteurs*, (1972) 106 *Gaz. Can. II*, 559 n mod. par (1974) 108 *Gaz. Can. II* 345, (1976) 110 *Gaz. Can. II*, 1936; *Règlement sur la lutte contre le bruit*, (1971) 105 *Gaz. Can. II*, 1936 mod. par (1973) 107 *Gaz. Can. II* 268 (1976) 110 *Gaz. Can. II* 1935; *Règlement sur la manutention des matériaux*, (1972) 106 *Gaz. Can. II*, 1151 mod. par

Toute contravention à l'une des dispositions de ces règlements constitue une infraction à la loi²¹¹.

3. *But et portée.*

Tout comme dans le cas de la *Loi des établissements industriels et commerciaux* du Québec, la *Partie IV* du *Code canadien du travail* vise la protection de la sécurité et de la santé des employés en imposant certaines obligations à l'employeur mais aussi aux employés eux-mêmes. Par ce régime, du moins dans son aspect prévention, le législateur offre également une protection à l'employeur au niveau de ses biens mais aussi à celui de la responsabilité civile ou pénale.

B. ANALYSE DES NORMES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ.

Il convient de considérer d'abord, les droits généraux des deux parties à la relation du travail mais surtout le droit particulier du travailleur de refuser d'exécuter une tâche.

1. *Droits et obligations des employeurs et des employés.*

L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et la santé de son personnel²¹². De façon réciproque, les employés doivent prendre toutes les précautions raisonnables et nécessaires pour assurer leur propre sécurité et celles de leurs compagnons de travail et ils doivent utiliser les dispositifs et porter les vêtements ou les accessoires destinés à leur protection tel que déterminé par la loi²¹³. L'employeur devra avertir la police s'il a des motifs de croire que la sécurité ou la santé de son personnel est mise en danger par une personne

(1976) 110 *Gaz. Can.* II 1932; *Règlement sur la protection des machines*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 1688 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1931; *Règlement sur les comités d'hygiène et de sécurité*, (1978) 112 *Gaz. Can.* II 2937; *Règlement sur les charpentes provisoires*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 17 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1939; *Règlement sur les mesures d'hygiène*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 820 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1938; *Règlement sur la sécurité de l'éclairage*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 187 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1937; *Règlement sur les outils à main*, (1971) 105 *Gaz. Can.* II, 1981 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1930; *Règlement sur les premiers soins*, (1971) 105 *Gaz. Can.* II, 1683 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1929; *Règlement concernant la protection contre l'incendie*, (1969) 103 *Gaz. Can.* II, 2049 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1928; *Règlement sur la protection contre les dangers de l'électricité*, (1973) 107 *Gaz. Can.* II, 2751 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II, 161, (1976) 110 *Gaz. Can.* II, 1926; *Règlement concernant les enquêtes et les rapports sur les accidents*, (1971) 105 *Gaz. Can.* II 1930; *Règlement sur les substances dangereuses*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II 343 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1925; *Règlement sur la sécurité des bâtiments*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II 577 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1923; *Règlement sur les espaces clos*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II 156 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1924; *Règlement sur la sécurité des chaudières et des récipients soumis à une pression interne*, (1975) 109 *Gaz. Can.* II, 2914 mod. par (1977) 111 *Gaz. Can.* II, 1643, (1977) 111 *Gaz. Can.* II 4463.

²¹¹ Art. 97 (1) (a), 98 (1) et 99 C.C.T.

²¹² Art. 81 (1) et (2) C.C.T.

²¹³ Art. 82 (1) C.C.T.

quelconque²¹⁴ et l'employé qui a connaissance d'un tel risque doit, pour sa part, en prévenir son employeur²¹⁵.

2. *Droit particulier des employés de refuser de travailler*

a) NATURE DU DROIT DE REFUS.

L'employé peut refuser de travailler ou d'utiliser une machine si dans les circonstances, il juge raisonnablement qu'il y a un danger imminent²¹⁶. L'employé devra faire rapport de la question à son employeur²¹⁷ qui, le cas échéant, devra faire enquête en sa présence et en présence des personnes indiquées à l'article 82.1 (3) du Code. L'employé pourra réitérer son refus de travailler ou d'utiliser la machine même après cette enquête et même si des mesures ont été prises par l'employeur ou s'il conteste le rapport, s'il considère qu'il y a encore danger imminent pour sa sécurité ou sa santé²¹⁸. Dans ce dernier cas, un agent de sécurité nommé en vertu des dispositions de la *Partie IV*²¹⁹ fera enquête et décidera de l'existence ou de l'inexistence d'un danger imminent²²⁰; dans l'affirmative, l'agent devra émettre une directive en vertu de l'article 94 (1) du Code afin qu'il y soit remédié²²¹. L'employé pourra refuser de travailler ou d'utiliser la machine tant que la directive n'aura pas été appliquée, modifiée ou annulée²²². Cependant, l'employé ne pourra réitérer son refus de travailler ou d'utiliser la machine si l'agent de sécurité décide qu'il n'y a pas danger imminent, mais il pourra exiger de lui qu'il réfère sa décision au Conseil canadien des relations du travail qui procédera à la révision de la décision²²³.

Ce que constitue ou non un danger imminent est toujours une question de fait; le Code établit certains critères de distinction à l'article 82.1 (12):

(12) Aux fins du présent article,

a) ne constitue pas un danger imminent pour la sécurité ou la santé d'un employé ou celle d'autres travailleurs l'utilisation par ledit employé d'une machine, d'un dispositif ou d'une chose dans certaines circonstances ou d'une façon qui sont normales dans ce genre de travail ou de métier;

b) ne constitue pas un danger imminent pour la sécurité ou la santé d'un employé sa présence dans un lieu dans certaines circonstances qui sont normales dans ce genre de travail ou de métier; et

c) un danger imminent pour la sécurité et la santé d'un employé comprend une situation où, en n'importe quel endroit, les niveaux de rayonnement permis par le gouvernement fédéral ou un gouvernement provincial ont été dépassés.

²¹⁴ Art. 81 (3) C.C.T.

²¹⁵ Art. 82 (2) C.C.T.

²¹⁶ Art. 82.1 (1) C.C.T.; déf. art. 82.1 (12) C.C.T.

²¹⁷ Art. 82.1 (2) C.C.T.

²¹⁸ Art. 82.1 (4) C.C.T.

²¹⁹ Art. 87 C.C.T.

²²⁰ Art. 82.1 (5) et (6) C.C.T.

²²¹ Art. 82.1 (7) C.C.T.

²²² Ibid. note 12.

²²³ Art. 82.1 (8) et (9) C.C.T.

Il est à noter que le ministre peut décider, à la demande conjointe des parties concernées dans une convention collective, d'exclure les employés couverts par ladite convention, de l'application de l'article 82.1 pour les soumettre à celle de la convention collective s'il est convaincu que les dispositions de la convention sont au moins aussi efficaces que celles de l'article 82.1²²⁴; cette exclusion sera pour la durée de la convention collective concernée.

De plus, la loi prend soin de préciser que l'accomplissement ou non, par un employeur ou un employé, de l'ensemble ou de parties seulement de la *Partie IV* ou de ses règlements ne modifie pas le droit d'un employé à recevoir ou non une compensation en vertu d'une loi relative à la réparation de lésions corporelles; il en est de même quant aux obligations ou responsabilité d'un employeur ou d'un employé en vertu d'une autre loi: art. 83 (1); il en est de même aussi quant à l'obligation de base faite à l'employeur par l'art. 82 de la *Partie IV* (art. 84 (2))²²⁵.

b) SANCTIONS.

L'employeur ne doit prendre aucune mesure disciplinaire de quelque type que ce soit contre l'employé qui refuse de travailler ou d'utiliser une machine conformément à l'article 82.1.

En plus d'être passible de condamnation, sur déclaration sommaire de culpabilité, à une amende d'au plus cinq mille dollars ou d'un emprisonnement d'un an ou des deux à la fois²²⁶, l'employeur ou la personne agissant en son nom, qui prendrait une mesure disciplinaire contre cet employé pourrait être assigné devant le Conseil canadien des relations du travail pour répondre d'une plainte écrite formulée par l'employé²²⁷. Cette plainte devra être portée dans les trente jours²²⁸ et l'employé aura dû, au préalable, avoir fait rapport à l'employeur de ses raisons, comme nous l'avons vu plus haut²²⁹. L'audition de la plainte est de la compétence exclusive du Conseil canadien des relations du travail et aucun arbitre ou conseil d'arbitrage formé en vertu d'une convention collective ne peuvent l'entendre²³⁰. Les pouvoirs, le mode de procédure et les ordonnances qui peuvent être rendues par le Conseil canadien des relations du travail sont indiqués aux articles 96.2 et 96.3 du Code.

Les remèdes que le Conseil peut apporter s'il trouve la plainte de l'employé fondé sont ceux généralement appliqués dans les situations analogues à savoir; la réintégration et l'indemnisation du plaignant:

²²⁴ Art. 82.2 C.C.T.

²²⁵ Art. 83 (1) et (2).

²²⁶ Art. 97 (1) d), 97 (2) et (3) C.C.T.

²²⁷ Art. 96.1 (1) C.C.T.

²²⁸ Art. 96.1 (2) C.C.T.

²²⁹ Art. 96.1 (3) C.C.T.

²³⁰ Art. 96.1 (4) C.C.T.

96.3 Le Conseil qui a décidé conformément à l'article 96.2 qu'un employeur ou une personne agissant en son nom a enfreint l'alinéa 97 (1) d) peut, par ordonnance, enjoindre aux personnes susmentionnées de se conformer audit alinéa; il peut en outre, s'il y a lieu, enjoindre à l'employeur, par ordonnance, de

- a) permettre à tout employé lésé par l'infraction de reprendre son travail;
- b) réintégrer dans son emploi tout ancien employé lésé par l'infraction;
- c) verser à tout employé ou ancien employé lésé par l'infraction une indemnité ne dépassant pas le montant que, selon le Conseil, l'employeur aurait versé à l'employé ou à l'ancien employé à titre de rémunération, n'eût été l'infraction; et
- d) d'annuler toute mesure disciplinaire prise à l'égard d'un employé lésé par l'infraction et de payer à cet employé une indemnité ne dépassant pas la somme qui, à son avis, est équivalente à toute peine pécuniaire ou autre imposée à l'employé par l'employeur.

C. MÉCANISMES D'APPLICATION DE LA LÉGISLATION.

1. *Les organismes chargés de l'application.*

a) AGENTS DE SÉCURITÉ.

En plus d'avoir à décider dans certains cas de ce qui constitue ou non un danger imminent pour les employés travaillant dans une entreprise fédérale, l'agent de sécurité, dont il a été question plus haut, exerce certaines autres fonctions qui sont décrites à l'article 91 du Code. Ainsi il joue un rôle primordial dans la mise en application de la *Partie IV* du Code; c'est lui qui est chargé de faire les inspections, enquêtes et vérifications conduites sous l'autorité de la loi et des règlements²³¹. S'il émet une directive en vertu de l'article 94, l'employeur peut demander le renvoi au Conseil Canadien des relations du travail²³².

b) AGENTS RÉGIONAUX DE SÉCURITÉ.

L'employeur peut en appeler d'une directive émise par l'agent de sécurité à un agent régional de sécurité²³³.

c) COMITÉS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.

Le ministre peut exiger ou permettre la formation d'un comité d'hygiène et de sécurité²³⁴ dont la moitié doit se composer de personnes travaillant dans l'entreprise mais ne faisant pas partie de la direction²³⁵.

Les pouvoirs et fonctions du Comité sont établis en détail à l'article 84.1 (4).

d) COMITÉS CONSULTATIFS.

Le ministre peut établir des comités consultatifs, formés de représentants des employeurs et des employés, pour le conseiller sur toute question que soulève

²³¹ Art. 91 à 95 C.C.T.

²³² Art. 95 C.C.T.

²³³ Il s'agit d'une directive émise au cours d'une inspection: art. 96 C.C.T.

²³⁴ Art. 84.1 (1) C.C.T.

²³⁵ Art. 84.1 (2) C.C.T.

l'application de normes raisonnables de sécurité et recommander des règlements relatifs aux pratiques, méthodes et techniques de sécurité professionnelle²³⁶.

e) ENQUÊTEURS.

S'il décide de ne pas faire enquête lui-même, le ministre peut nommer des enquêteurs:

86. (1) Le ministre peut, pour l'une des fins de la présente Partie, faire faire une enquête relative ou connexe à la sécurité professionnelle dans toute entreprise fédérale. Il peut nommer une ou plusieurs personnes qui s'en chargeront.

(2) Une personne nommée conformément au paragraphe (1) possède et peut exercer tous les pouvoirs d'une personne nommée commissaire en vertu de la Partie I de la *Loi sur les enquêtes*.

f) CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS DU TRAVAIL.

Le Conseil canadien des relations du travail peut jouer un rôle dans l'application des dispositions de cette partie du Code, notamment lorsqu'il entend les plaintes des employés faites en vertu de l'article 96.1 (directives résultant d'une inspection)²³⁷. Les dispositions de l'article 96.2, méritent par ailleurs une mention particulière:

96.2 (1) Sur réception d'une plainte portée en vertu de l'article 96.1, le Conseil peut

- a) aider les parties adverses à régler la plainte; et
- b) entendre et trancher la plainte lorsque le Conseil n'agit pas dans le sens visé à l'alinéa a) ou que la plainte, n'est pas réglée dans un délai que le Conseil estime raisonnable dans les circonstances.

(2) Une plainte faite conformément à l'article 96.1 alléguant qu'un employeur ou une personne agissant en son nom ne se serait pas conformé à l'alinéa 97 (1) d) constitue une preuve de l'inobservation de ladite disposition et le fardeau de la preuve incombe à celle des parties qui allègue le contraire.

g) ORGANES JUDICIAIRES.

Les juges, magistrats et juge de paix ont certains pouvoirs en vertu des articles 102 et 105, et généralement ce sont eux qui entendent les plaintes pénales portées en vertu des articles 97 et suivants du Code.

h) MINISTRE DU TRAVAIL.

Le ministre du travail est chargé de l'application de la *Partie IV*. Il joue un rôle prépondérant puisque c'est lui qui fait la plupart des nominations²³⁸.

²³⁶ Art. 85 C.C.T.

²³⁷ Voir aussi l'article 106.1 C.C.T.

²³⁸ Art. 85 à 90 C.C.T. en particulier; lire aussi l'article 106 en ce qui a trait à la communication de renseignements.

2. *Les sanctions.*

Les infractions qui peuvent être commises sont régies par les articles 97 à 99 C.C.T.:

97. (1) Est coupable d'une infraction tout employeur ou toute personne chargé de la direction d'une entreprise fédérale, qui

- a) enfreint quelque disposition de la présente Partie ou des règlements,
- b) omet ou néglige de se conformer à une directive d'un agent de sécurité,
- c) congédie ou menace de congédier une personne ou par ailleurs applique à son endroit un traitement différentiel, parce que cette personne

(i) a témoigné ou est sur le point de témoigner dans une poursuite intentée ou une enquête tenue en vertu de la présente Partie, ou

(ii) a fourni au ministre ou à un agent de sécurité quelque renseignement au sujet des conditions de travail visant la sécurité ou la santé de cette personne ou de l'un ou plusieurs de ses collègues,

d) parce qu'une personne à son emploi a agi conformément à l'article 82.1, suspend ou congédie cette personne ou lui impose une amende ou autre sanction, y compris le refus de lui verser la rémunération à laquelle elle aurait eu droit pour la période pendant laquelle elle aurait travaillé si elle n'avait pas agi conformément à l'article 82.1, ou prend d'autres mesures disciplinaires contre cette personne ou menace de lui imposer toute mesure mentionnée au présent alinéa, ou

e) omet ou néglige de communiquer à un comité d'hygiène et de sécurité constitué en vertu du paragraphe 84.1 (1) les renseignements qu'il a demandés en vertu de l'alinéa 84.1 (4) k).

(2) Tout employeur coupable d'une infraction prévue au paragraphe (1) est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende d'au plus cinq mille dollars ou d'un emprisonnement d'au plus un an, ou à la fois de l'amende et de l'emprisonnement.

(3) Toute personne, autre que l'employeur, qui assume la direction d'une entreprise fédérale et qui est coupable d'une infraction prévue au paragraphe (1) est punissable sur déclaration sommaire de culpabilité.

98. (1) Toute personne employée dans le cadre d'une entreprise fédérale qui enfreint une disposition de l'article 82, ou un règlement interdisant aux employés de faire quoi que ce soit, ou réglant ou dirigeant leur conduite à cet égard, est coupable d'une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité.

(2) Aucune poursuite au sujet d'une infraction visée par le présent article ne doit être intentée sans le consentement du ministre.

99. Toute contravention à une disposition de la présente Partie pour laquelle aucune autre peine n'est ci-devant prévue est une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité.

La prescription est d'une année de la date où l'objet des procédures a pris naissance²³⁹.

La procédure à suivre est décrite aux articles 98 (2), 100, 102 à 106 du Code. Il est à noter que le ministre peut obtenir d'un juge d'une Cour Supérieure une

²³⁹ Art. 101 C.C.T.

injonction contre quiconque a été déclaré coupable d'une infraction à la *Partie IV* et qui persiste à commettre ladite infraction²⁴⁰.

II. - NORMES CONCERNANT L'ÂGE, LES SALAIRES, CONGÉS, JOURS FÉRIÉS, LA DURÉE DU TRAVAIL ET LA FIN D'EMPLOI.

A. APERÇU GÉNÉRAL.

La *Partie III* du *Code canadien du travail* a pour titre: «Durée normale du travail salaires, vacances et jours fériés».

1. *Domaine d'application.*

Cette partie du *Code canadien du travail*, contenu aux articles 26 à 78, s'applique:

... aux employés, aux employeurs et à l'emploi dans le cadre d'une entreprise fédérale, à l'exception d'une entreprise d'un caractère local ou privé dans le territoire du Yukon ou les territoires du Nord-Ouest²⁴¹...

ainsi que:

... à toute corporation établie pour remplir une fonction ou une attribution pour le compte du gouvernement du Canada, à l'exception des corporations qui sont des ministères aux termes de la *Loi sur l'administration financière*²⁴².

On peut donner comme exemple les activités suivantes: les services interprovinciaux et internationaux (chemins de fer, transport routier, services téléphoniques et de télégraphes etc.), la radiodiffusion, la télédiffusion, le transport aérien, les aéronefs et les aérodromes, les banques etc. Il ne s'agit là que d'un nombre très limité d'exemples illustrant le domaine d'application de la *Partie III*; une énumération suffisamment complète supposerait une connaissance étendue des règles constitutionnelles concernant le partage des pouvoirs entre le Parlement du Canada et les législatures provinciales.

Il convient de souligner dès maintenant que le caractère de souplesse de la législation a été prévu par la possibilité d'adopter certains règlements; les règlements particuliers apparaissent au lieu pertinent du texte qui suit mais il apparaît utile de mentionner ici le règlement de base qui a pour titre: «*Règlement sur les normes du travail*»²⁴³.

Comme on peut le constater, ces dispositions laissent peu de place à des exceptions. Cependant, certaines catégories de travailleurs sont exclues, par la loi elle-même, des normes concernant les heures de travail (art. 29 à 34 C.C.T.); ce

²⁴⁰ Art. 105 C.C.T.

²⁴¹ Art. 27 (1) C.C.T.

²⁴² Art. 27 (2) C.C.T.

²⁴³ (1972) 106 *Gaz. Can. II*, 118, mod. par (1972) 106 *Gaz. Can. II*, 1538, (1974) 108 *Gaz. Can. II* 424, (1975) 109 *Gaz. Can. II* 1197, (1975) 109 *Gaz. Can. II* 1309, (1975) 109 *Gaz. Can. II* 1433, (1976) 110 *Gaz. Can. II* 469, (1976) 110 *Gaz. Can. II* 1617, (1977) 111 *Gaz. Can. II* 5349, (1978) 112 *Gaz. Can. II* 2939.

sont les représentants de la direction: directeurs, surintendants ou participants à la direction²⁴⁴.

De plus, les règlements adoptés par le gouverneur en conseil peuvent exclure certaines catégories de professions, de l'application des mêmes dispositions²⁴⁵; présentement, le *Règlement sur les normes du travail* a effectivement exclus les professions suivantes en ce qui concerne les heures de travail: architecture, dentaire, génie, droit et médecine²⁴⁶. Également, les directeurs (au sens de «managers») sont exclus des articles concernant le «Congédiement injuste²⁴⁷». Enfin, afin d'éviter certains effets néfastes à l'égard des employés et des employeurs, l'article 32.1 prévoit, à des conditions strictes, la suppression possible, par règlement, des articles 29, 30 et 32 concernant aussi les heures de travail mais également la rémunération du temps supplémentaire.

De plus, le caractère obligatoire et minimal des normes prévues par cette *Partie III* est illustré par l'art. 28 (1) qui précise que l'employé ne peut bénéficier de conditions inférieures mais peut, d'autre part, faire respecter les conditions supérieures, qui lui auraient été apportées:

28 (1) La présente Partie et tous ses règlements d'application s'appliquent nonobstant toute autre loi ou quelque coutume, contrat ou accord. Cependant, rien dans la présente Partie ne doit s'interpréter comme atteignant les droits ou avantages qu'a acquis un employé aux termes de quelque loi, coutume, contrat ou accord qui lui sont plus favorables que ceux que la présente Partie lui attribue.

Le législateur a également pris soin de préciser que la présente partie ne permet pas de déroger à toute autre disposition législative interdisant le travail dominical²⁴⁸.

2. Analyse des normes.

a) NORMES CONCERNANT L'ÂGE DU TRAVAILLEUR.

Les employeurs ne peuvent pas engager d'employés dont l'âge est inférieur à dix-sept ans à moins qu'il ne s'agisse de fonctions déterminées par règlements et à un taux de salaire qui y est mentionné²⁴⁹. C'est en ces termes que le législateur fédéral a exprimé les dispositions contenues aux art. 15 et 17 de la *Loi des établissements industriels et commerciaux du Québec*. De fait, le *Règlement sur les normes du travail* interdit l'embauche d'une personne de moins de dix-sept ans: 1) Si une loi provinciale exige qu'elle fréquente l'école, 2) si le travail présente des dangers pour sa santé ou sa sécurité, 3) si le travail s'effectue dans une mine souterraine ou est interdit par le *Règlement sur les explosifs*²⁵⁰, par le

²⁴⁴ Art. 27 (3) a)

²⁴⁵ Art. 27 (3) b)

²⁴⁶ (1978) 112 *Gaz. Can.* II, 2939 modifiant (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118.

²⁴⁷ Art. 27 (4) et 61.5

²⁴⁸ Art. 28 (2) C.C.T.

²⁴⁹ Art. 36 et 38 f) C.C.T.: Voir *Règlement sur les normes du travail*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118, art. 10 mod. par (1976) 110 *Gaz. Can.* II, 469.

²⁵⁰ (1956) 90 *Gaz. Can.* II 203 et modif.

*Règlement sur le contrôle de l'Énergie atomique*²⁵¹, ou par la *Loi sur la marine marchande du Canada*²⁵²; 4) si le travail se situe entre 23,00 h. et 6,00 h.

De plus, la modification apportée au *Règlement* en 1976, prévoit des salaires minima de \$2,65 et la possibilité d'un salaire inférieur même s'il s'agit d'une personne de moins de 17 ans qui reçoit une fonction sur place:

«(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'employeur qui emploie une personne âgée de moins de 17 ans conformément au paragraphe (1) doit lui payer un salaire d'au moins deux dollars soixante-cinq l'heure ou d'au moins l'équivalent de ce taux pour la durée de son travail si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure.

(4) Un employeur peut rémunérer une personne âgée de moins de 17 ans, qui reçoit une formation sur place, à un taux inférieur à deux dollars soixante-cinq cents l'heure si l'article 11 du présent règlement autorise un tel taux pour la catégorie d'employés à laquelle cette personne appartient²⁵³».

b) NORMES CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL.

1) *Le principe.*

La législation fédérale prévoit expressément qu'en principe la durée normale du travail est de quarante heures réparties en cinq jours de huit heures²⁵⁴. Cependant, il est permis, de porter ce nombre d'heures hebdomadaires à quarante-huit à moins d'une disposition contraire contenue dans un règlement²⁵⁵. En d'autres termes, la semaine normale de travail est de quarante heures et tout surplus d'heures travaillées devra être rémunéré au taux du temps supplémentaire; toutefois ce surplus d'heures ne pourra pas, sauf certaines exceptions, dépasser quarante-huit heures même si l'on consentait un salaire au taux du temps supplémentaire; il pourra même arriver que les règlements ne permettent qu'un nombre d'heures inférieures à quarante-huit²⁵⁶; les présents règlements ne contiennent pas de dispositions concernant cette dernière restriction. Il est à noter qu'aucune autorisation étatique n'est requise pour prolonger la semaine de travail à quarante-huit heures.

2) *Les exceptions.*

Un employeur ou une association d'employeurs peuvent demander au ministre l'émission d'un permis autorisant à augmenter la durée du travail à plus de quarante-huit heures dans une même semaine²⁵⁷; ce permis ne sera accordé que sur preuve, par l'employeur, de circonstances exceptionnelles²⁵⁸; le ministre tiendra également compte des conditions de travail habituelles de l'employeur

²⁵¹ (1974) 108 *Gaz. Can.* II 1783 mod. par (1978) 112 *Gaz. Can.* II 406.

²⁵² (1970) S.R.C. c. S-9.

²⁵³ Art. 10 (3) et (4) du *Règlement sur les normes du travail*, tel que modifié par (1976) 110 *Gaz. Can.* II, 469.

²⁵⁴ Art. 29 (1) C.C.T.

²⁵⁵ Art. 30 C.C.T.

²⁵⁶ Art. 30 C.C.T.

²⁵⁷ Art. 33 (1) C.C.T.

²⁵⁸ Art. 33 (2) C.C.T.

ainsi que du bien-être des employés. Le permis décrira de façon spécifique les dérogations autorisées²⁵⁹, et fixera un terme à sa validité²⁶⁰ et devra faire l'objet d'un rapport au ministre²⁶¹.

Une autre exception est également prévue par la loi; cette fois, l'employeur pourra, sur le champ, prolonger la durée normale du travail mais devra en prouver la nécessité par la suite. Cette exception consiste dans une situation d'urgence²⁶² qui survient dans l'établissement tel que le cas:

...

- a) d'accident survenu à l'outillage, au matériel, à l'usine ou aux personnes;
- b) de travaux urgents et indispensables à effectuer sur l'outillage, le matériel ou dans l'usine; ou
- c) d'autres circonstances imprévues et inévitables

mais uniquement dans la mesure nécessaire pour prévenir toute entrave grave dans la marche ordinaire de l'établissement en cause²⁶³.

Dans un tel cas, l'employeur devra faire un rapport détaillé au ministre du travail indiquant les raisons pour lesquelles les employés ont travaillé plus de quarante-huit heures, le nombre d'employés concernés et le nombre d'heures excédant le nombre maximum permis²⁶⁴.

Une troisième catégorie d'exceptions est prévue à l'article 32.1 du Code. Ces dispositions méritent d'être rapportées intégralement:

32.1 (1) Le gouverneur en conseil peut établir des règlements

a) adaptant les dispositions des articles 29 et 30 afin d'appliquer la présente Division aux catégories d'employés y spécifiées dont le travail est lié ou rattaché à la marche d'un établissement industriel y spécifié lorsque, à son avis, l'application de ces articles sans adaptation

- (i) nuirait ou nuit injustement aux intérêts des employés de ces catégories, ou
- (ii) causerait ou cause un grave préjudice à la marche de l'établissement industriel;

b) dispensant toute catégorie d'employés y spécifiée de l'application de l'un ou plusieurs des articles 29, 30 et 32 lorsqu'il est convaincu que ces articles ne peuvent raisonnablement être appliqués à cette catégorie d'employés;

c) prévoyant que l'article 32 ne s'applique pas aux cas dans lesquels sont suivies des pratiques de travail spécifiées dans les règlements et qui, à son avis, rendent l'application de cet article soit déraisonnable, soit inéquitable; et

d) prévoyant le calcul des heures de travail effectuées par les employés d'une catégorie quelconque qui travaillent dans un établissement industriel ou une catégorie d'établissements industriels y spécifiés.

²⁵⁹ Art. 33 (4) C.C.T.

²⁶⁰ Art. 33 (3) C.C.T.

²⁶¹ Art. 33 (5) C.C.T.

²⁶² Art. 34 C.C.T.

²⁶³ Art. (1) C.C.T.

²⁶⁴ Art. (2) C.C.T.

(2) Aucun règlement ne peut être établi en application de l'alinéa (1) a) ou b) si le ministre n'a pas, en application de l'article 62, fait faire une enquête relative au travail d'employés susceptibles d'être touchés par ses dispositions et reçu un rapport de la ou des personnes nommées pour procéder à l'enquête.

En conséquence de ces dispositions, plusieurs règlements ont été adoptés pour régir des situations particulières²⁶⁵.

Une quatrième exception est contenue à l'article 29 (2); l'employeur pourra demander que, par règlement, la durée normale du travail journalier ou hebdomadaire soit, établie selon une moyenne de quarante ou de quarante-huit heures réparties sur deux semaines ou plus²⁶⁶. Il s'agit alors de ce que l'on peut convenir d'appeler la «semaine modifiée non structurée».

D'autre part, le ministre, du consentement du syndicat, s'il en existe un, ou de 80% des employés visés s'il n'y a pas de syndicat, peut autoriser la mise en vigueur de ce que l'on pourrait appeler la «semaine modifiée structurée»²⁶⁷. Les dispositions suivantes de l'article 29.1 du Code précisent le caractère restrictif d'un tel permis:

(2) Un permis délivré en vertu du paragraphe (1) doit préciser un certain nombre de jours aux fins de l'alinéa 56 (1b).

(3) Sauf dans le cas d'un permis visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective, aucun permis ne peut être délivré en vertu du paragraphe (1) à moins que le ministre ne soit persuadé que les modalités de ce permis

a) ont l'appui de l'employeur et d'au moins quatre-vingt pour cent des employés de la catégorie en cause; et

b) sont dans l'intérêt supérieur de la catégorie d'employés en cause.

(4) Après avoir donné les avis qu'il juge suffisants, le ministre peut annuler tout permis délivré en vertu du paragraphe (1), sauf un permis visant une catégorie d'employés

²⁶⁵ *Règlement sur la durée du Service des conducteurs de véhicules automobiles*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 1885 mod. par (1973) 107 *Gaz. Can.* II 2707, (1975) 109 *Gaz. Can.* II 16, (1976) 110 *Gaz. Can.* II 1934; *Règlement sur la durée du travail des agents et directeurs d'élevateurs régionaux*, (1977) 111 *Gaz. Can.* II 3065, mod. par (1978) 112 *Gaz. Can.* II 2205; *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II 1896 mod. par (1975) 109 *Gaz. Can.* II 2893; *Règlement sur la durée du travail des employés affectés au transport maritime sur la côte est*, (1975) 109 *Gaz. Can.* II 2167; *Règlement sur la durée du travail des employés des services roulants dans les chemins de fer*, (1973) 107 *Gaz. Can.* II 1097; *Règlement sur la durée du travail des employés du transport maritime de la côte ouest*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II 1901 mod. par (1975) 109 *Gaz. Can.* II 2248; *Règlement sur la durée du travail à la horiillère Princess*, (1973) 107 *Gaz. Can.* II, 1422; *Règlement sur la durée du travail dans la navigation et le transport maritime*, (1967) 101 *Gaz. Can.* II 1261; *Règlement sur la durée: Énergie atomique du Canada Ltée (Cap Breton)*, (1975) 109 *Gaz. Can.* II 1316; *Règlement sur la durée du travail (transport du courrier)*, (1971) 105 *Gaz. Can.* II 2092; *Règlement sur la durée du travail des travailleurs de l'uranium à Rabbit Lake*, (1975) 109 *Gaz. Can.* II 1866 mod. par (1975) 109 *Gaz. Can.* II 2984; *Décret autorisant la prolongation ou la durée du travail à la Great Northern Railway Co.*, (1969) 103 *Gaz. Can.* II 1781.

²⁶⁶ Voir *Règlement sur les normes du travail*, art. 4 à 7, pour l'application de ces dispositions du Code.

²⁶⁷ Art. 29.1 et 30.1 C.C.T.

assujettis à une convention collective, s'il estime que cette mesure sert l'intérêt supérieur de la catégorie d'employés en cause.

(5) L'employeur peut cesser de respecter les modalités de tout permis délivré en vertu du paragraphe (1), sauf un permis visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective si, au moins trente jours auparavant,

a) il envoie, au ministre, un avis écrit de son intention; et

b) il affiche une copie de l'avis à un endroit où ses employés sont susceptibles de le voir.

(6) Le ministre ne peut délivrer un permis en vertu du paragraphe (1) visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective à moins que les deux parties à cette convention ne lui envoient une demande conjointe.

(7) Le ministre peut annuler tout permis délivré en vertu du paragraphe (1) visant une catégorie d'employés assujettis à une convention collective sur demande conjointe des deux parties à cette convention. 1977-78, c. 27, art. 5.

Cette mention des horaires modifiés peut être illustrée comme il suit:

Les horaires de travail modifiés, concept relativement nouveau dans le domaine des heures de travail, représentent un changement important de l'horaire traditionnel de 8 heures par jour et de 5 jours par semaine, sur lequel repose l'horaire normal de 8 et de 40 heures énoncé dans le Code. Sur demande, le ministre peut autoriser des heures normales de travail autres que 8 heures par jour et 40 par semaine, pour englober par exemple, la semaine de travail comprimée et les horaires variables. Pour les semaines de travail comprimées, les employés peuvent travailler 10 heures par jour, 4 jours par semaine. En vertu des heures normales de travail de 8 et de 40 heures stipulées par le Code, l'employé aurait droit à des heures supplémentaires après 8 heures par jour. Toutefois, si le ministre accorde un permis, les 10 et 40 heures deviendront les heures normales de travail de l'employé et aucun temps supplémentaire ne devra être payé à moins que la limite de 10 heures soit dépassée. Il est à noter que les autorisations de ce type sont limitées aux situations où les heures normales de travail, pour une période de deux semaines ou plus, ne dépassent pas une moyenne hebdomadaire de 40 heures et 48 heures par semaine²⁶⁸.

La loi précise que, à moins de stipulation contraire des règlements, il doit être accordé au moins une journée hebdomadaire complète de repos, cette journée étant le dimanche dans la mesure du possible²⁶⁹. Toutefois:

8. Lorsqu'une durée du travail supérieure au total des heures de travail prescrit par l'article 30 de la Loi ou sous son régime est autorisée en vertu de l'article 33 de la Loi, le ministre peut spécifier dans le permis dont il est fait mention à l'article 33, que les heures de travail dans la semaine ne doivent pas nécessairement être réparties selon les exigences, de l'article 31 de la Loi, au cours de la période à laquelle s'applique le permis, et *peut prescrire dans le permis d'autres périodes de repos à observer en remplacement*²⁷⁰.

9. Au cours d'une période de calcul de la moyenne, les heures de travail peuvent être réparties et effectivement accomplies sans tenir compte de l'article 31 de la Loi.

Enfin, tout travail exécuté en plus de la durée normale doit être rémunéré au taux de temps et demi, sauf exception établi par règlement²⁷¹; de fait, le règlement prévoit que:

²⁶⁸ «Les normes de travail et vous», Travail Canada, p. 10.

²⁶⁹ Art. 31 C.C.T.

²⁷⁰ Art. 8 du Règlement sur les normes du travail, (1972) 106 Gaz. Can. II, 118.

²⁷¹ Art. 32 C.C.T.

7. Nonobstant les prescriptions du présent règlement, l'article 32 de la Loi ne s'applique pas lorsqu'une pratique établie de travail

- a) oblige ou autorise l'employé à travailler au-delà de la durée normale du travail à des fins de changement de poste; ou
- b) autorise l'employé à faire valoir ses droits d'ancienneté pour travailler au-delà de la durée normale du travail, conformément aux dispositions d'une convention collective;
- c) autorise un employé à travailler au-delà de la durée normale de son travail, suite à un échange de poste avec un autre employé²⁷².

c) NORMES CONCERNANT LE SALAIRE MINIMUM.

La loi établit elle-même un montant minimum qui doit être payé à l'employé; ce montant est de \$1,75 l'heure ou l'équivalent si l'employé est rémunéré au temps mais sans que ce ne soit à l'heure, ainsi: à la semaine, au mois²⁷³, etc. Par ailleurs, l'article 35 (1.1) prévoit la possibilité de modifier ce montant de \$1,75 par voie de décret du gouverneur en conseil; c'est ce qui est survenu par le décret de 1976:

Le salaire horaire minimum payable à un employé âgé d'au moins dix-sept ans fixé par le paragraphe 35 (1) du Code canadien du travail et augmenté par les décrets C.P. 1973-4122 du 24 décembre 1973 et C.P. 1975-771 du 8 avril 1975 est porté, à compter du 1^{er} avril 1976, de deux dollars et soixante cents l'heure ou de l'équivalent de ce taux pour la durée du travail si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure à deux dollars et quatre-vingt-dix cents l'heure ou l'équivalent de ce taux pour la durée du travail si l'employé est payé au temps sans que ce soit à l'heure²⁷⁴.

Si le salaire de l'employé n'est pas déterminé uniquement en fonction du temps, le ministre peut, par ordre, établir des critères particuliers servant à déterminer le salaire minimum applicable dans chaque cas²⁷⁵; le Règlement prévoit, présentement que:

20. (1) Sous réserve du paragraphe (2), aux fins du calcul et de la détermination du taux horaire normal de salaire des employés rémunérés au temps, mais, autrement qu'à l'heure, l'employeur doit diviser le salaire versé pour le travail effectué (à l'exclusion de l'indemnité de congé annuel, de la rémunération applicable aux jours fériés et aux autres congés, et des salaires versés pour des heures supplémentaires) par le nombre d'heures requises pour exécuter le travail (à l'exclusion des heures pour lesquelles a été payé le taux de salaire applicable aux heures supplémentaires).

(2) Aux fins de l'application des articles 32, 54, 55 et 57 de la Loi, le taux horaire normal de salaire peut être le taux convenu selon les dispositions d'une convention collective liant l'employeur et l'employé.

Logement et pension et autres formes de rémunération.

21. Lorsque le logement ou la pension ou les deux sont fournis à un employé par l'employeur ou en son nom, si ledit employé en convient, le montant dont le salaire de

²⁷² *Règlement sur les normes du travail*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118 mod. par (1975) 109 *Gaz. Can.* II, 1433.

²⁷³ Art. 35 (1) C.C.T.

²⁷⁴ (1976) 110 *Gaz. Can.* II, 309.

²⁷⁵ Art. 35 (2) C.C.T.

l'employé peut être réduit au-dessous du salaire minimum prescrit dans l'article 35 de la Loi, soit par voie de déduction du salaire, soit par voie de paiement de l'employé à l'employeur pour tels logement et pension, dans le cas de toute période de paie, ne doit pas dépasser les montants ci-après:

- a) pour chaque repas, cinquante cents; et
- b) pour le logement, soixante cents par jour.

22. Aux fins du calcul et de la détermination du salaire, la valeur monétaire du logement, de la pension ou de toute forme de rémunération autre que la rémunération en espèces, dont bénéficie un employé à l'égard de son emploi, est le montant au sujet duquel l'employeur et l'employé se seront entendus ou, à défaut d'une telle entente ou lorsque le montant convenu diminue trop le salaire de l'employé, le montant que peut déterminer le ministre²⁷⁶.

Une autorisation spéciale peut être émise, à l'égard d'une personne handicapée afin qu'elle puisse recevoir un salaire inférieur au minimum prévu à l'article 35 C.C.T.²⁷⁷.

Dans le but de permettre une application souple et adaptée de la loi, l'article 38 prévoit l'adoption possible de règlements:

38. Le gouverneur en conseil peut établir les règlements pour la réalisation des objets et l'application de la présente Division. Sans restreindre la généralité de ce qui précède, il peut établir des règlements:

- a) enjoignant aux employeurs de verser aux employés qui se présentent au travail à la demande de l'employeur, un salaire pour le nombre minimum d'heures qui peut être prescrit, que l'employé soit appelé ou non à travailler après s'être ainsi présenté;
- b) fixant le prix maximum à percevoir pour les repas fournis, en totalité ou en partie, par un employeur ou en son nom à un employé, ou le montant maximum que l'employeur peut déduire à ce titre sur le salaire de l'employé;
- c) fixant le prix maximum à percevoir pour le logement permanent ou temporaire, fourni par un employeur ou en son nom à un employé, que le local ainsi affecté soit indépendant ou non et que l'employeur en conserve ou non, dans l'ensemble, la possession ou la garde, ou le montant maximum que l'employeur peut déduire à ce titre sur le salaire de l'employé;
- d) régissant les frais ou les déductions pour les uniformes ou autres articles vestimentaires fournis, dont l'employeur peut exiger le port par l'employé, ou exigeant qu'un employeur, dans des circonstances spécifiées, fournisse, entretienne ou blanchisse les uniformes ou autres articles vestimentaires qu'il oblige l'employé à porter;
- e) régissant les frais ou les déductions pour la fourniture d'outils ou le matériel dont un employeur peut obliger un employé à se servir ainsi que les frais de leur entretien et de leur réparation;
- f) spécifiant les circonstances et les occupations dans lesquelles des personnes de moins de dix-sept ans peuvent être employées dans un établissement industriel, fixant les modalités de cet emploi et prescrivant le salaire minimum y afférent; et
- g) dispensant, aux conditions et pour les périodes jugées appropriées, tout employeur de l'application de l'article 35 à l'égard de quelque catégorie d'employés qui reçoivent une

²⁷⁶ (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118.

²⁷⁷ Art. 37 C.C.T.; à rapprocher de l'art. 15 L.S.M.

formation professionnelle en service, si les moyens de formation fournis et utilisés par l'employeur suffisent à assurer un programme de formation qui accroîtra les qualités ou la compétence professionnelle d'un employé.

d) NORMES CONCERNANT LES VACANCES.

L'employé a droit à une période de vacances de deux semaines après chaque année de service terminée²⁷⁸; si un jour férié tombe pendant la période de vacances, celle-ci pourra être prolongée d'une journée payée au taux du salaire régulier²⁷⁹.

L'article 39 définit dans les termes suivant la notion d'«année de service»:

39. Dans la présente Division

«année de service» signifie l'emploi continu d'un employé par un employeur

a) pendant une période de douze mois consécutifs commençant à la date où l'emploi a débuté ou à intervalles d'un an par la suite, ou

b) pendant une année civile ou autre année que le Ministre approuve en vertu des règlements à l'égard d'un établissement industriel²⁸⁰.

De plus, la loi détermine le moment où les vacances peuvent être prises par l'employé:

au plus tard dix mois après l'achèvement de l'année de service pour laquelle l'employé a acquis le droit à ses vacances,...²⁸¹

L'indemnité de vacances est défini ainsi à l'article 39:

«indemnité de vacances» désigne l'indemnité égale à quatre pour cent ou, si l'employé est au service du même employeur depuis six ans, à six pour cent du salaire de l'employé gagné au cours de l'année de service lui donnant droit à ces vacances;

Également, l'indemnité de vacances, doit être versée à l'employé au moins la veille du début de ses vacances ou à un autre jour antérieur déterminé par règlement²⁸²; cette indemnité équivaut, à toutes fins, à du salaire²⁸³.

L'article 44 prévoit, pour sa part, le cas de l'employé qui quitte l'entreprise avant l'achèvement de son année de service; l'employeur doit, à son départ²⁸⁴ lui verser si l'employé a été à son service de façon continue pendant au moins trente jours:

a) toute indemnité de vacances qu'il lui doit alors, en vertu de la présente Division, à l'égard de toute année de service antérieurement terminée, et

²⁷⁸ Art. 40 C.C.T.

²⁷⁹ Art. 41 a) C.C.T.; à rapprocher de l'art. 14 L.S.M. et de l'Ordonnance n° 3 (Vacances).

²⁸⁰ *Règlement sur les normes du travail*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118 art. 16.

²⁸¹ Art. 43 C.C.T.

²⁸² Art. 41 C.C.T.

²⁸³ Art. 42 C.C.T.

²⁸⁴ Art. 44 al. 1 C.C.T.

b) quatre pour cent ou, s'il est à son service depuis six ans, six pour cent du salaire que l'employé a gagné pendant toute partie de la fraction d'année de service, précédant la cessation de l'emploi, pour laquelle il n'a pas reçu d'indemnité de vacances²⁸⁵.

D'autre part, l'article suivant²⁸⁶ prévoit que le transfert d'entreprise n'entraîne pas discontinuité du service.

Enfin, des règlements peuvent également être adoptées, par le gouverneur en conseil:

- ...a) définissant les circonstances et conditions dans lesquelles les droits d'un employé selon la présente Division peuvent être abandonnés ou leur jouissance différée;
- b) prescrivant les avis à donner aux employés quant aux périodes où on peut prendre des vacances;
- c) prescrivant le moment du versement de l'indemnité de vacances;
- d) définissant les absences qui seront réputées ne pas avoir interrompu la continuité d'un emploi;
- e) concernant l'approbation, par le Ministre, d'une année de service à l'égard d'un établissement industriel;
- f) visant le calcul et la détermination des vacances et de l'indemnité de vacances dans le cas des employés saisonniers ou temporaires ou dans d'autres cas appropriés;
- g) prévoyant l'attribution des vacances ou le versement de l'indemnité de vacances dans le cas d'une cessation temporaire d'emploi; et
- h) prévoyant l'application de la présente Division dans les cas où, par suite de maladie ou autre absence inévitable, un employé a été absent de son emploi²⁸⁷.

Le *Règlement sur les normes du travail*²⁸⁸ a effectivement prévu: a) que l'employeur doit informer ses employés de la date du début de leur congé annuel au moins deux semaines avant ladite date²⁸⁹; b) que l'indemnité de congé annuel doit être payée dans les quatorze jours précédant le début du congé à moins qu'il ne soit impossible et que l'usage soit à l'effet que ce paiement soit fait le jour normal de paie pendant le congé annuel ou immédiatement après²⁹⁰; c) que l'employeur et l'employé peuvent convenir de demander, au Directeur de la Direction des normes du travail, que l'employé soit autorisé à renoncer, à cause de circonstances exceptionnelles, à son congé annuel; dans ce cas, l'indemnité de congé annuel devra être versée à l'employé dans les dix mois suivant l'expiration de l'année d'emploi donnant lieu au congé²⁹¹; d) que l'employeur et l'employé peuvent s'entendre pour différer le congé annuel à l'égard d'une année d'emploi; le simple dépôt de l'entente écrite auprès du directeur suffit²⁹²; e) que l'employeur

²⁸⁵ Art. 44 a) et b) C.C.T.

²⁸⁶ Art. 45 C.C.T.

²⁸⁷ Art. 46 C.C.T.

²⁸⁸ (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118 et modif.

²⁸⁹ *Id.*, art. 12.

²⁹⁰ *Id.*, art. 13.

²⁹¹ *Id.*, art. 14.

²⁹² *Id.*, art. 15 a).

peut demander au Directeur, en démontrant l'existence de circonstances exceptionnelles, que le congé annuel soit différé²⁹³.

e) NORMES CONCERNANT LES JOURS FÉRIÉS.

Les dispositions de la loi concernant les jours fériés n'obligent pas l'employeur à fermer son établissement comme il pourrait arriver sous les dispositions de la *Loi concernant le jour du Seigneur*²⁹⁴.

La *Partie III* du *Code canadien du travail* prévoit plutôt que l'employé a droit d'être payé les jours de congés fériés prévus par la loi et qui tomberaient pendant toute période de son emploi²⁹⁵.

1) *Les jours fériés.*

i) *Le principe.* — Les jours prévus par la loi comme jours fériés sont les suivants: le jour de l'An, le Vendredi saint, le jour de Victoria, la fête du Dominion, la fête du travail, le jour de l'Action de grâce, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël ou tout jour remplaçant l'un de ceux-ci en vertu de l'article 51 C.C.T.²⁹⁶. Lorsque l'un de ces jours coïncident avec une journée normalement chômée par un employé, le jour férié sera repris sous forme de supplément aux vacances de l'employé ou encore à titre de congé payé qui sera pris à une date convenue entre le travailleur et son employeur; de plus, l'employé aura droit à un congé payé précédant ou suivant le jour de l'An, la fête du Dominion, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël si ces jours tombent un dimanche ou un samedi non ouvrable²⁹⁷.

ii) *Les exceptions.* — Une première exception provient de l'article 50, lequel écarte le principe qui vient d'être mentionné au paragraphe précédent lorsque les employés sont régis par une convention collective leur accordant au moins neuf jours de congé payés par année en sus de leurs vacances annuelles.

Les parties à une convention collective peuvent, en avisant le Ministre, substituer un ou plusieurs autres jours de congé à ceux mentionnés à l'article 49 (2)²⁹⁸. De plus si la majorité des employés couverts par une convention collective ne prévoyant pas expressément de congés payés y consentent, l'employeur, sur preuve de cette acceptation par les employés concernés, pourra demander au Ministre de remplacer, un ou plusieurs jours de congés prévus à l'article 49 (2); la même possibilité existe lorsqu'il n'existe pas de syndicat et qu'il y a accord entre l'employeur et les salariés²⁹⁹.

²⁹³ *Id.*, art. 15 b).

²⁹⁴ S.R.C. 1970 c. L-13, not. art. 4 à 11.

²⁹⁵ Art. 48 C.C.T.

²⁹⁶ Art. 26 C.C.T.

²⁹⁷ Art. 49 C.C.T.

²⁹⁸ Art. 51 (1) C.C.T.

²⁹⁹ Art. 51 (2) C.C.T.

2) *La rémunération ou la compensation des jours fériés.*

Il convient de distinguer successivement les conditions et les modes de rémunération des congés fériés.

i) *Les conditions de la rémunération.* — En principe, seules les personnes tombant sous l'application de l'article 27 C.C.T. pourraient prétendre à une rémunération pour les jours fériés (c'est-à-dire les employés dans tout travail, affaire ou entreprise relevant de la compétence fédérale à l'exclusion des représentants de la direction et des membres de certaines professions). Toutefois, n'auront pas droit de toucher une rémunération, les catégories suivantes d'employés: a) l'employé qui n'a pas eu droit à un salaire pour au moins quinze jours pendant les trente jours précédant le jour férié ou pour le nombre de jours déterminés dans le permis spécial émis en vertu de l'article 29.1 (1) le cas échéant, b) l'employé affecté à un travail ininterrompu et qui ne se présente pas au travail ou se déclare indisponible le jour férié concerné après avoir été cédulé par son employeur selon les règles en vigueur dans l'entreprise³⁰⁰; c) l'employé qui n'est pas au service de l'employeur depuis au moins trente jours; toutefois si un tel employé non affecté à un travail ininterrompu est tenu de travailler un jour férié il devra être rémunéré au taux de temps et demi, mais s'il n'est pas affecté à un travail ininterrompu il aura droit à son salaire ordinaire pour le temps travaillé pendant le jour férié concerné³⁰¹.

Par ailleurs, l'article 54.1 C.C.T. accorde un statut particulier favorable aux représentants de la direction et aux membres de certaines professions lesquels sont, en principe, exclus de la *Partie III* du *Code canadien du travail* par l'art. 27 (3). En effet, ces personnes, si elles travaillent un jour férié au sens des articles 47 à 57 C.C.T., ont droit de reprendre cette journée sous forme de supplément à leurs vacances ou de congé payé à être pris à une date convenable pour elles et pour l'employeur³⁰².

ii) *Le montant de la rémunération.* — Les employés doivent recevoir l'équivalent, en rémunération, du revenu qu'ils auraient gagné pour le jour férié où ils n'ont pas travaillé et cela, quel que soit leur mode de rémunération habituel, c'est-à-dire: salaire périodique (horaire, hebdomadaire ou mensuel) ou autre mode de rémunération³⁰³.

L'employé non affecté à un travail ininterrompu et qui doit travailler pendant un jour férié a droit de recevoir son salaire régulier majoré de une fois et demie; donc le salaire sera calculé au taux de temps double et demi³⁰⁴. D'autre part, l'employé affecté à un travail ininterrompu et qui est tenu de travailler un jour

³⁰⁰ Art. 56 C.C.T.

³⁰¹ Art. 57 C.C.T.; de plus, une personne est réputée au service de l'employeur lorsqu'elle est à sa disposition, qu'elle soit appelée ou non à travailler pour elle.

³⁰² Art. 54.1 C.C.T.

³⁰³ Art. 52 C.C.T.; *Règlement sur les normes du travail*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118, art. 17 et 18.

³⁰⁴ Art. 53 C.C.T.

férié est en principe soumis au même régime que l'employé non affecté à un travail ininterrompu mais il lui est possible par ailleurs de choisir plutôt de prendre un congé payé à être pris à une date convenable pour lui et son employeur comme supplément à ses vacances. Si une convention collective applicable à l'employé concerné prévoit qu'il sera alors payé pour le prochain jour où il ne travaille pas après le jour férié, cette disposition de la convention devra être respectée³⁰⁵.

Enfin, l'article 55 C.C.T. prévoit que l'indemnité accordée à un employé pour un jour férié où il n'a pas travaillé équivaut à du salaire.

f) CONGÉS DE DÉCÈS.

Certains congés payés sont accordés aux employés en cas de décès d'un membre de leur famille immédiate:

59.6 (1) Les employés ont droit à un congé de décès pendant les jours ouvrables de la période de trois jours qui suit celui du décès d'un membre de leur famille immédiate.

(2) Après trois mois de services continus chez un même employeur, l'employé qui a droit à un congé de décès en vertu du paragraphe (1), a droit à une somme calculée à son taux régulier de salaire et sur la base de sa durée normale de travail; cette somme est, à toutes fins, considérée comme un salaire

(3) Le gouverneur en conseil peut, par règlement,

a) définir, aux fins du paragraphe (1), l'expression «famille immédiate»; et

b) définir, aux fins du paragraphe (2), les expressions «taux régulier de salaire» et «durée normale de travail».

(4) Aux fins de la présente Division, l'article 45 s'applique.

Le *Règlement sur les normes du travail*³⁰⁶ a défini l'expression «famille immédiate» de la façon suivante:

33. Au paragraphe 59.6 (1) de la Loi, la «famille immédiate» comprend le conjoint, le père, la mère, l'enfant, la sœur, le frère, le beau-père et la belle-mère de l'employé, ainsi que tout parent demeurant en permanence au foyer de l'employé ou chez qui ce dernier demeure en permanence.

g) NORMES CONCERNANT LES CONGÉS DE MATERNITÉ.

Le *Code canadien du travail* accorde une protection dans les cas de maternité. Les dispositions du Code, sur ce sujet, peuvent être considérées sous deux aspects: les conditions d'obtention et la durée du congé (d'une part) et les effets de ce dernier sur le lien d'emploi (d'autre part).

1) Conditions d'obtention et durée du congé.

59.2 (1) Toute employée

a) qui a terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur,

³⁰⁵ Art. 54 C.C.T.

³⁰⁶ (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118 mod. par (1978) 112 *Gaz. Can.* II, 2939.

b) qui présente à son employeur une demande écrite de congé en vertu du présent paragraphe, quatre semaines au moins avant la date spécifiée par elle dans la demande comme étant la date à laquelle elle a l'intention de commencer à prendre ce congé, et

c) qui fournit à son employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte et spécifiant la date présumée de son accouchement,

a droit à un congé de maternité

d) ne dépassant pas

(i) dix-sept semaines, si l'accouchement survient avant la date mentionnée dans le certificat visé à l'alinéa c) ou à cette date, ou,

(ii) outre les dix-sept semaines, la période s'écoulant entre la date mentionnée dans le certificat visé à l'alinéa c) et la date effective de l'accouchement, si celui-ci survient après la date mentionnée dans le certificat,

e) commençant au plus tôt onze semaines avant la date mentionnée dans le certificat visé à l'alinéa c), et

f) se terminant au plus tard dix-sept semaines après la date effective de l'accouchement.

(2) L'employée ayant droit au congé de maternité prévu au paragraphe (1) qui ne présente pas de demande en conformité de l'alinéa (1) b) a droit, sous réserve du paragraphe (3), de prendre

a) des congés au cours de onze semaines précédant la date présumée de l'accouchement spécifiée dans le certificat fourni à son employeur en vertu de l'alinéa (1) c), si elle lui remet un certificat médical attestant son incapacité de travail pendant toute cette période en raison d'un état de santé directement attribuable à sa grossesse que le médecin ne prévoyait pas, et

b) d'autres congés, pourvu que le total de ceux-ci et de ceux qui sont prévus à l'alinéa a) ne dépasse pas le maximum prévu aux sous-alinéas (1) d) (i) ou (ii),

toutefois l'employée qui n'a pas bénéficié des congés prévus aux alinéas a) et b) a droit, sous réserve du paragraphe (3), à des congés ne dépassant pas le maximum prévu aux sous-alinéas (1) d) (i) ou (ii).

(3) Les congés accordés à une employée conformément au paragraphe (2) doivent, nonobstant ce paragraphe, se terminer au plus tard la dix-septième semaine suivant la date effective de son accouchement.

(4) Aux fins du présent article, «médecin qualifié» désigne une personne qui a le droit d'exercer la médecine en vertu des lois d'une province.

2) *Les effets du congé sur le lien d'emploi.*

L'essence même d'un congé de maternité étant de permettre à l'employée de s'absenter de son travail sans en subir de préjudice, le législateur a donc prévu expressément certaines situations particulières dans lesquelles l'employée est protégée.

En premier lieu, aucune employée ne doit être congédiée ou mise à pied parce qu'elle est enceinte ou parce qu'elle a demandé un congé de maternité³⁰⁷. De plus, l'employée qui retourne à son travail après son congé doit être réintégrée

³⁰⁷ Art. 59.4 C.C.T.

dans les mêmes fonctions qu'elle occupait avant son départ ou dans des fonctions comparables; dans l'une ou l'autre de ces deux hypothèses, les avantages (salaires etc.) doivent être les mêmes que ceux attachés à la fonction occupée avant le début du congé³⁰⁸. Également, pour les fins du calcul de sa pension et des autres avantages, l'emploi occupé après le congé est considéré comme étant le prolongement ininterrompu de l'emploi détenu immédiatement avant le congé³⁰⁹. Cette protection de l'employée s'applique même au cas de transfert d'une entreprise fédérale particulière par vente, bail, fusion ou autrement³¹⁰.

Enfin, le Code accorde au gouverneur en conseil le pouvoir d'adopter des règlements définissant les absences qui seraient considérées comme n'interrompant pas la continuité de l'emploi³¹¹.

h) NORMES CONCERNANT LES CONGÉS DE MALADIE.

L'absence pour cause de maladie ou de blessure ne peut pas être une cause de congédiement ou de mise à pied d'un employé qui était, avant son absence, au service de l'employeur de façon continue, depuis au moins trois mois et qui, sur demande de l'employeur, fournit à ce dernier un certificat médical attestant qu'il était incapable de travailler à cause d'une maladie ou d'une blessure indiquée dans le certificat concerné; la durée de l'absence ne doit pas dépasser douze semaines ou toute autre période déterminée par un organisme chargé des accidents de travail³¹².

Une telle absence ne porte aucunement atteinte au caractère ininterrompu de l'emploi nécessaire aux fins de pension et des autres avantages revenant à l'employé³¹³.

i) NORMES CONCERNANT LA SAISIE-ARRÊT.

Aucune mesure de représaille (congédiement, suspension, mise à pied) ne doit être prise contre un employé à l'égard duquel une saisie-arrêt est susceptible d'être prise ou a, de fait, été effectuée, contre lui³¹⁴.

j) NORMES CONCERNANT LES CESSATIONS D'EMPLOI.

Sous ce titre, le Code prévoit deux situations: les cessations d'emploi individuelles et les cessations d'emploi collectives.

1) *Cessations d'emploi individuelles.*

Le Code impose à l'employeur certaines restrictions quant à son pouvoir de rompre le lien contractuel qui le lie à l'employé comptant au moins trois mois d'emploi continu à son service.

³⁰⁸ Art. 59.3 (1) C.C.T.

³⁰⁹ Art. 59.3 (2) C.C.T.

³¹⁰ Art. 59.5 (2) et 45 C.C.T.

³¹¹ Art. 59.5 (1) C.C.T.

³¹² 61.4 (1) C.C.T.

³¹³ 61.4 (3) C.C.T.

³¹⁴ 61.3 C.C.T.

Il convient de rappeler, d'abord, que l'employeur, peut en principe mettre fin à l'emploi de tout travailleur et ce, sans avoir à en justifier les motifs à moins de dispositions contraires contenues dans une convention collective ou qu'il ne s'agisse d'un cas de «Congédiement injuste» au sens de l'article 61.5 du Code (employé comptant douze mois consécutifs d'emploi continu et qui n'est pas régi par une convention collective). Cet énoncé s'applique qu'il s'agisse d'un employé de moins de trois mois comme à celui qui compte une ancienneté plus grande; toutefois, s'il s'agit d'un employé de la première catégorie, l'employé n'a droit à aucun préavis alors qu'une telle formalité est exigée de l'employeur pour mettre fin à l'emploi d'une personne qui est à son service de façon continue depuis trois mois.

La formalité concernée, laquelle est prévue à l'article 60.4 du Code, consiste soit à donner à l'employé un avis écrit à l'effet que son emploi prendra fin dans un délai non inférieur à deux semaines, soit à payer à l'employé deux semaines de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail³¹⁵. Toutefois, l'employeur ne sera pas tenu de suivre cette formalité si l'employé est congédié pour juste cause. Par ailleurs, à moins de disposition contraire dans un règlement³¹⁶, la mise à pied est considérée comme une fin d'emploi³¹⁷.

Lorsque le détenteur d'un poste qui est aboli par l'employeur a, en vertu d'une convention collective, le droit de déplacer un employé détenant une autre fonction non abolie, un préavis de deux semaines doit être donné au syndicat et au titulaire de la fonction abolie; copie de cet avis doit être affiché dans l'établissement et l'employé dont l'emploi prendra fin aura droit à deux semaines de salaire à son taux normal de salaire³¹⁸.

Suite à l'émission de cet avis, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement les conditions de travail³¹⁹. De plus, si l'employeur garde à son service l'employé pendant plus de deux semaines au-delà de la date de terminaison mentionné dans l'avis, il ne pourra mettre fin à l'emploi de cet employé qu'avec le consentement de ce dernier ou encore en prouvant faute de sa part ou, enfin en donnant de nouveau le préavis de l'article 60.4 (1) du Code³²⁰.

Les règlements peuvent prévoir des dispositions concernant les personnes employées par plusieurs employeurs ou définissant les absences qui sont réputées

³¹⁵ Art. 60.4 (1) C.C.T.

³¹⁶ Art. 60.7 a) C.C.T.

³¹⁷ Art. 60.4 (3) C.C.T.; Les mises à pied qui ne constituent pas une fin d'emploi sont prévues à l'article 30 du *Règlement sur les normes du travail*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118, art. 30: ex.: mise à pied découlant d'une grève ou d'un lock out (art. 30a), mise à pied de trois mois ou moins (art. 30b) et, dans certains cas (art. 30c), mise à pied de plus de trois mois.

³¹⁸ Art. 60.4 (2) C.C.T.

³¹⁹ Art. 60.5 C.C.T.

³²⁰ Art. 60.6 C.C.T.

ne pas avoir interrompu la continuité de l'emploi³²¹ et l'expression «heures normales de travail³²²». Il est à souligner, enfin, que les dispositions de l'article 45 C.C.T. concernant le transfert d'une entreprise fédérale particulière (par vente, bail, fusion ou autrement) s'appliquent également au préavis de cessations d'emploi individuelles³²³.

2) Cessations d'emploi collectives.

En plus de réglementer les cas de fin d'emploi individuels, le Code a apporté des règles particulières pour régir les situations de fins d'emploi massives. Ces situations surviennent notamment lorsque l'employeur décide de fermer son entreprise en totalité ou en partie.

L'objectif des dispositions de la loi consiste à publiciser la situation au moyen d'avis à être donnés aux employés, au Ministre, au syndicat s'il en existe un et à la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. Ces formalités tendent à attirer les organismes concernés, notamment la Commission³²⁴ à prendre des moyens efficaces pour atténuer les effets du geste que l'employeur s'apprête à poser.

Le régime des cessations d'emploi collectives a lieu dans les cas mentionnés à l'article 60 (1), lequel prévoit également le délai-congé, dans les termes suivants:

60 (1) Tout employeur qui met fin, soit simultanément, soit au cours d'une période de quatre semaines ou moins, à l'emploi d'un groupe de cinquante employés ou plus qui sont à son service dans un établissement industriel particulier, ou d'un nombre inférieur d'employés prescrit par un règlement établi en vertu de l'alinéa 60.2 b) et applicable à l'employeur, doit en sus de toute notification qu'il doit fournir en vertu de l'article 60.4, donner au ministre un avis écrit de son intention de ce faire au moins

- a) huit semaines avant la date de cessation de l'emploi de l'employé du groupe dont l'emploi prend fin en premier, lorsque le groupe dont l'emploi doit prendre fin ne comprend plus de cent employés;
- b) douze semaines avant la date mentionnée à l'alinéa a), lorsque le groupe comprend de cent un à trois cents employés; et
- c) seize semaines avant la date mentionnée à l'alinéa a), lorsque le groupe comprend plus de trois cents employés.

De son côté, l'article 60 (3) détermine en partie le contenu de l'avis requis:

- a) la ou les dates auxquelles l'employeur a l'intention de mettre fin à l'emploi d'un ou de plusieurs employés;

³²¹ Ne sont pas censées avoir interrompu la continuité d'emploi: les absences autorisées ou excusées par l'employeur et celles causées par une mise à pied qui ne constitue pas une cessation d'emploi (*Règlement sur les normes du travail*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118, art. 29. Par ailleurs, les mises à pied qui ne constituent pas une cessation d'emploi sont définis à l'article 30 du même règlement; Voir note (259).

³²² Art. 60.7 b) et c) C.C.T. et art. 31 et 32 du *Règlement sur les normes du travail*, (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118.

³²³ Art. 60.8 C.C.T.

³²⁴ Art. 60.1 C.C.T.

b) pour chaque catégorie d'occupations, le nombre estimatif d'employés dont l'emploi prendra fin; et

c) les autres renseignements que prescrivent les règlements.

alors que le *Règlement sur les normes du travail* ajoute les éléments suivants:

a) le nom de l'employeur;

b) l'endroit où la cessation d'emploi doit se produire;

c) la nature de l'industrie exploitée par l'employeur;

d) le nom de tout syndicat accrédité pour représenter tout employé du groupe d'employés dont l'emploi doit prendre fin ou reconnu par l'employeur comme agent négociateur de l'un quelconque de ces employés; et

e) le motif de la cessation d'emploi³²⁵.

Par ailleurs, l'article 27 du *Règlement sur les normes du travail* définit dans les termes suivants la notion d'«établissement industriel»:

27. Aux fins de l'application de la Division V. 2, de la Loi, «établissement industriel» s'entend de toute succursale, section ou autre division de l'ouvrage, de l'entreprise ou de l'affaire d'un employeur, se trouvant dans une division régionale établie par le ministre de la Main-d'œuvre et de l'Immigration en vertu du paragraphe 141 (1) de la Loi de 1971 sur l'assurance-chômage ou les divisions de l'ouvrage, de l'entreprise ou de l'affaire qui sont mentionnées dans la colonne II de l'annexe vis-à-vis du nom de l'employeur qui figure à la colonne I.

De plus, l'article 28 du même règlement exclus de l'application des règles concernant la cessation d'emploi collective les employés saisonniers et les employés occasionnels qui sont entièrement libres d'accepter ou de refuser lorsqu'ils sont appelés au travail. Ici encore, le législateur assimile la mise à pied à la fin de l'emploi, sauf dérogation contenue dans un règlement³²⁶.

Enfin les règlements peuvent soustraire ou ajouter certaines catégories d'employeurs ou préciser le contenu de l'avis de fin d'emploi de l'article 60 (1) C.C.T.³²⁷.

k) NORMES CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE DÉPART.

L'employé qui compte au moins cinq années consécutives d'emploi continu pour un même employeur³²⁸ a droit, à moins qu'il n'ait été congédié pour juste cause, de recevoir, à son départ³²⁹ le moindre des montants suivants:

a) deux jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail à l'égard de chaque année d'emploi terminée comprise dans sa période d'emploi continu au service de l'employeur; et

³²⁵ (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118, art. 26.

³²⁶ Art. 60 (3) C.C.T.; voir note 317.

³²⁷ Art. 60.2 et 60.3 C.C.T.

³²⁸ Y compris son successeur suite à son transfert d'une entreprise fédérale particulière au sens de l'article 45 C.C.T. (art. 61.2)

³²⁹ La mise à pied est assimilée à la fin d'emploi sauf dérogation contenu dans un règlement (art. 61 (2)); voir note 317.

b) quarante jours de salaire à son taux normal de salaire pour ses heures normales de travail³³⁰.

L'indemnité de départ ne sera par ailleurs pas due:

... lorsque l'employé, soit dès qu'il cesse d'être employé par l'employeur, soit antérieurement, a droit à une pension en vertu d'un régime de pension auquel cotise l'employeur et qui est enregistré en application de la *Loi sur les normes des prestations de pension*, à une pension en vertu de la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* ou à une pension ou rente de retraite en vertu du *Régime de pensions du Canada* ou en vertu du *Régime de rentes du Québec*³³¹.

Enfin, des règlements adaptant les dispositions de la loi à des situations particulières peuvent être adoptées par le gouverneur en conseil³³².

1) NORMES CONCERNANT LES CONGÉDIEMENTS INJUSTES.

Dans les trente jours³³³ de son congédiement, un employé comptant au moins douze mois d'emploi continu³³⁴ et qui n'est pas régi par une convention collective peut soumettre une plainte écrite auprès d'un inspecteur en alléguant qu'il considère son congédiement comme injuste.

Une telle plainte ne pourra être soulevée si la mise à pied est due à un manque de travail ou à la cessation d'une fonction ou, si une autre procédure de redressement est prévue dans le *Code du travail* ou dans une autre loi fédérale³³⁵.

L'inspecteur ou l'employé lui-même peuvent demander que les motifs du congédiement leur soient communiqués par l'employeur³³⁶. Par la suite, l'inspecteur tentera d'aider les parties à s'entendre et en cas d'échec, l'employé pourra demander que son cas soit soumis à un arbitre³³⁷. L'inspecteur transmettra alors le dossier au Ministre lequel désignera un arbitre pour décider de la plainte. L'arbitre ainsi nommé pour trancher la plainte

a) doit l'examiner dans le délai que le gouverneur en conseil peut déterminer par règlement;

b) doit établir sa propre procédure, permettre à chaque partie d'exposer pleinement son point de vue et de lui présenter des preuves, et prendre connaissance des renseignements reçus conformément au paragraphe (6); et

c) détient à cet effet les pouvoirs que les alinéas 118 a), b) et c) attribuent au Conseil canadien des relations du travail relativement à toute procédure engagée devant le Conseil.

³³⁰ Art. 61 (1) C.C.T.

³³¹ Art. 61 (2) (b)

³³² Art. 61.1 C.C.T.; Voir en particulier les art. 31 et 32 du *Règlement sur les normes du travail* pour la définition de «heures normales», (1972) 106 *Gaz. Can.* II, 118.

³³³ Ou dans un délai plus long accordé par le Ministre dans l'intérêt de la justice (art. 61.5 (2))

³³⁴ Incluant le cas de transfert d'entreprise au sens de l'article 45 C.C.T.

³³⁵ Art. 61.5 (3)

³³⁶ Art. 61.5 (4)

³³⁷ Art. 61.5 (5) et (6) et art. 63 (2) e)

(8) L'arbitre doit examiner le caractère injuste du congédiement de la personne dont la plainte a été l'objet d'un renvoi en vertu du paragraphe (6) et doit rendre une décision et expédier une copie de sa décision et de ses motifs à chaque partie ainsi qu'au Ministre³³⁸.

Les pouvoirs de l'arbitre, quant à la sanction à imposer à l'employeur s'il trouve le congédiement injuste sont ceux accordés généralement aux arbitres de griefs:

(9) Lorsque l'arbitre décide conformément au paragraphe (8) que le congédiement d'une personne a été injuste, il peut, par ordonnance, requérir l'employeur

a) de payer à cette personne une indemnité ne dépassant pas la somme qui est équivalente au salaire qu'elle aurait normalement gagné si elle n'avait pas été congédiée;

b) de réintégrer la personne dans son emploi; et

c) de faire toute autre chose qu'il juge équitable d'ordonner afin de contrebalancer les effets du congédiement ou d'y remédier³³⁹.

La décision de l'arbitre est finale et sans appel:

(10) Toute ordonnance de l'arbitre désigné en vertu du paragraphe (6) est définitive et ne peut être mise en question devant un tribunal ni révisée par un tribunal.

(11) Aucune ordonnance ne peut être rendue, aucun bref ne peut être décerné ni aucune procédure ne peut être engagée, par ou devant un tribunal, soit sous forme d'injonction, *certiorari*, prohibition ou *quo warranto*, soit autrement, pour mettre en question, réviser, interdire ou restreindre une activité exercée par un arbitre en vertu du présent article³⁴⁰.

Quant à l'exécution de la décision, elle se fait sous l'autorité de la Cour fédérale:

(12) Toute personne concernée par une ordonnance d'un arbitre en vertu du paragraphe (9), ou le ministre, à la demande de cette personne, peut, après l'expiration d'un délai de quatorze jours à partir de la date et l'ordonnance ou de la date d'exécution qui y est fixée, si celle-ci est postérieure, déposer à la Cour fédérale du Canada une copie du dispositif de l'ordonnance.

(13) Dès son dépôt à la Cour fédérale du Canada effectué en vertu du paragraphe (12), une ordonnance d'un arbitre doit être enregistrée à la Cour et cet enregistrement lui confère la même force et le même effet que s'il s'agissait d'un jugement émanant de la Cour et toutes les procédures y faisant suite peuvent dès lors être engagées en conséquence³⁴¹.

On doit souligner, en terminant, que les règles de l'article 61.5 ne suspendent ni ne modifient aucun recours civil qu'un employé peut avoir contre son employeur³⁴².

3. Mécanisme et mise en exécution de la législation.

Le législateur a prévu de nombreuses dispositions pour faire respecter la *Partie III* du *Code canadien du travail*; elles sont contenues en particulier aux

³³⁸ Art. 61.5 (7) et (8).

³³⁹ Art. 61.5 (9).

³⁴⁰ Art. 61.5 (10) et (11).

³⁴¹ Art. 61.5 (12) et (13).

³⁴² Art. 61.5 (14).

articles 62 à 76 et renferment des procédés d'ordre préventif ou curatif (de nature pénale ou civile).

Il suffit ici de mentionner ces moyens énoncés par le législateur: enquêtes³⁴³, inspections³⁴⁴, rapports (annuels et autres) et autres formes de demandes de renseignements³⁴⁵ et ordres du ministre³⁴⁶. À ces procédés s'ajoutent les recours de nature judiciaire: recours pénaux et recours civils (indemnisation)³⁴⁷; il est bien entendu que la *Partie III* ne suspend ni n'atteint aucun recours civil d'un employé pour recouvrement de salaire³⁴⁸.

L'article 76 autorise le gouverneur en conseil à adopter des règlements en vue de permettre une application adaptée et efficace de la *Partie III*³⁴⁹.

Enfin, il convient de souligner que les inspecteurs nommés en vertu de la *Partie III* du Code peuvent exposer leurs pouvoirs d'enquête aux fins d'établir l'existence d'un acte discriminatoire au sens de l'article 11 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (égalité des salaires)³⁵⁰.

CONCLUSION.

À la suite de cet exposé élaboré des régimes de santé et de sécurité ainsi que de ceux des normes du travail en vigueur à l'échelon fédéral et à celui du Québec, il convient de formuler certaines observations.

Tout d'abord on ne peut s'empêcher de souligner un certain manque de coordination dans la législation québécoise; on se rend compte à l'analyse de la situation actuelle qu'il était urgent que l'État s'établisse, d'abord, une politique dans les domaines concernés et qu'il la concrétise, ensuite, dans la législation. En effet, même si les conventions collectives viennent très souvent servir de palliatif à la législation, il n'en reste pas moins que leur domaine d'application est quantitativement plutôt limité. Aussi, le gouvernement se devait-il de s'inspirer des conventions afin d'adopter la situation du travailleur isolé à la réalité du temps; cette intervention devra se faire cependant en tenant compte des réalités économiques des entreprises au risque de défavoriser les travailleurs eux-mêmes; c'est sans doute ce qui explique, en partie du moins la lenteur étatique dans le domaine.

Au niveau de la législation fédérale on note une structure plus articulée des normes du travail. Adopté depuis plusieurs années déjà, la législation fédérale s'attache à un nombre beaucoup plus important de conditions de travail; ainsi on

³⁴³ Art. 62 C.C.T.

³⁴⁴ Art. 63 à 65 C.C.T.

³⁴⁵ Art. 66 à 68 C.C.T. et 75 C.C.T.

³⁴⁶ Art. 74 C.C.T.

³⁴⁷ Art. 69 à 73 C.C.T.

³⁴⁸ Art. 61.5 (14) C.C.T.

³⁴⁹ Art. 76 C.C.T.

³⁵⁰ 1976-77 S.C., c. 33.

n'a qu'à mentionner les indemnités de départ, les congés de maladie et le droit de refuser de travailler. Sans doute ces dispositions ont-elles été accompagnées de difficultés multiples au niveau de leur application concrète mais un effort a par la suite été fait pour assouplir les normes. Actuellement encore on sent un besoin de clarification de certains textes législatifs ou réglementaires.

On ne peut s'empêcher de souligner la complexité de ce champ législatif que constituent les règles en matière de santé et de sécurité et de normes en général. On a beau vanter les mérites de la simplification en matière de droit du travail et, comme certains le prouvent à l'occasion, on a beau même souhaiter la disparition de l'influence de la Loi (que l'on assimule souvent à tort à du «légalisme») la réalité se faisant de plus en plus complexe, le législateur est lui-même requis d'intervenir et souvent par ceux-là même qui le rejettent en d'autres circonstances.

Enfin, on note une intervention plus marquée de l'Etat par le moyen des règlements; en particulier, le Projet de Loi 126 met l'accent dans cette direction; il y a évidemment un risque dans une telle orientation car elle peut permettre la modification facilement de certaines dispositions importantes. Toutefois, dans ce domaine qui atteint la réalité quotidienne de la vie des travailleurs et de leurs entreprises, on peut se demander s'il peut en être autrement à la condition que la législation de base ait été acceptée par les parties à la relation de travail.