

LNT ACTUELLE	LNT MODIFIÉE	NOTES
<p>ARTICLE 3</p> <p>La présente loi ne s’applique pas:</p> <p>3° au salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d’œuvre dans l’industrie de la construction (chapitre R-20), sauf les normes visées au deuxième alinéa de l’article 79.1, aux articles 79.7 à 79.16, 81.1 à 81.20 et, lorsqu’ils sont relatifs à l’une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l’article 74, le paragraphe 6° de l’article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII;</p> <p>5° à un étudiant qui travaille au cours de l’année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d’enseignement et en vertu d’un programme d’initiation au travail approuvé par le ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l’Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie;</p>	<p>ARTICLE 3</p> <p>La présente loi ne s’applique pas:</p> <p>3° au salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d’œuvre dans l’industrie de la construction (chapitre R-20), sauf les normes visées au deuxième alinéa de l’article 79.1, à l’article 79.6.1, aux quatre premiers alinéas de l’article 79.7, aux articles 79.8 à 79.15, au premier alinéa de l’article 79.16, aux articles 81.1 à 81.20 et, lorsqu’ils sont relatifs à l’une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l’article 74, le paragraphe 6° de l’article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII;</p> <p>5° à un étudiant qui travaille au cours de l’année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d’enseignement et en vertu d’un programme d’initiation au travail approuvé par le ministère de l’Éducation, du Loisir et du Sport ou par le ministère de l’Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie;</p> <p>5.1° à un athlète dont l’appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d’un programme de formation scolaire;</p>	
<p>ARTICLE 28.1</p> <p>La Commission contribue au Fonds du Tribunal administratif du travail, visé à l’article 97 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), pour pourvoir aux dépenses engagées par ce tribunal relativement aux recours instruits devant lui en vertu des sections II à III du chapitre V de la présente loi.</p> <p>Le montant et les modalités de versement de la contribution de la Commission sont déterminés par le gouvernement, après consultation de la Commission par le ministre.</p>	<p>ARTICLE 28.1</p> <p>La Commission contribue au Fonds du Tribunal administratif du travail, visé à l’article 97 de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail (chapitre T-15.1), pour pourvoir aux dépenses engagées par ce tribunal relativement aux recours instruits devant lui en vertu des sections I.1 à III du chapitre V de la présente loi.</p> <p>Le montant et les modalités de versement de la contribution de la Commission sont déterminés par le gouvernement, après consultation de la Commission par le ministre.</p>	

<p>ARTICLE 39</p> <p>La Commission peut :</p> <p>16° transmettre à l'autorité compétente d'un État une demande d'exécution d'une décision ordonnant le paiement d'une somme d'argent en vertu de la présente loi.</p>	<p>ARTICLE 39</p> <p>La Commission peut :</p> <p>16° transmettre à l'autorité compétente d'un État une demande d'exécution d'une décision ordonnant le paiement d'une somme d'argent en vertu de la présente loi.</p> <p>17° conclure une entente, conformément à la loi, avec un ministère ou un organisme du gouvernement, avec un autre gouvernement ou une organisation internationale ou avec un organisme de ce gouvernement ou de cette organisation, en vue de l'application de la présente loi et des règlements qui en découlent.</p>	
<p>ARTICLE 41.1</p> <p>Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.</p> <p>Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.</p>	<p>ARTICLE 41.1</p> <p>Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>
<p>ARTICLE 41.2</p> <p>Aucun article</p>	<p>ARTICLE 41.2</p> <p>Une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.</p>	
<p>ARTICLE 42</p>	<p>ARTICLE 42</p> <p>Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque ou par virement bancaire.</p>	

<p>Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite ou un décret le prévoit.</p> <p>Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception.</p>		
<p>ARTICLE 50</p> <p>Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.</p> <p>Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.</p> <p>L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.</p> <p>Toutefois, une indemnité prévue à l'un des articles 58, 62, 74, 76, 80, 81, 81.1 et 83 se calcule, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.</p>	<p>ARTICLE 50</p> <p>Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.</p> <p>Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.</p> <p>L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.</p> <p>Toutefois, une indemnité prévue à l'un des articles 58, 62, 74, 76, 79.7, 79.16, 80, 81, 81.1, 83 et 84.0.13 se calcule, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.</p>	
<p>ARTICLE 53</p> <p>Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base</p>	<p>ARTICLE 53</p> <p>Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base</p>	

<p>hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.</p> <p>Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.</p>	<p>hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.</p> <p>Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.</p> <p>L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire.</p> <p>Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :</p> <p>1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines;</p> <p>2° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements;</p> <p>3° Le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.</p>	
<p>ARTICLE 59.0.1</p> <p>Un salarié peut refuser de travailler:</p> <p>1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;</p> <p>2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine.</p>	<p>ARTICLE 59.0.1</p> <p>Un salarié peut refuser de travailler:</p> <p>1° plus de deux heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures de travail par période de 24 heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures de travail par période de 24 heures;</p> <p>2° sous réserve de l'article 53, plus de 50 heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de 60 heures de travail par semaine.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>

<p>Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.</p>	<p>3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1.</p> <p>Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.</p>	
<p>ARTICLE 64</p> <p>Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.</p>	<p>ARTICLE 64</p> <p>Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60 ou qu'un tel jour ne coïncide pas avec son horaire habituel de travail l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.</p>	
<p>ARTICLE 69</p> <p>Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.</p>	<p>ARTICLE 69</p> <p>Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>
<p>ARTICLE 70</p> <p>Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante.</p> <p>Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.</p>	<p>ARTICLE 70</p> <p>Le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante.</p> <p>Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.</p>	

<p>En outre, si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.</p> <p>De même, si le salarié est un réserviste des Forces canadiennes et qu'à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence il est absent pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1, l'employeur peut soit reporter à l'année suivante le congé annuel, soit dès lors verser l'indemnité afférente à ce congé.</p> <p>Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.</p>	<p>En outre, si, à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour l'un des motifs visés à l'article 79.1 ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.</p> <p>De même, si le salarié est un réserviste des Forces canadiennes et qu'à la fin des 12 mois qui suivent la fin d'une année de référence il est absent pour l'un des motifs prévus à l'article 81.17.1, l'employeur peut soit reporter à l'année suivante le congé annuel, soit dès lors verser l'indemnité afférente à ce congé.</p> <p>Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.</p>	
<p>ARTICLE 74</p> <p>L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.</p> <p>Si un salarié est absent pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident, en application du premier alinéa de l'article 79.1, ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.</p>	<p>ARTICLE 74</p> <p>L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.</p> <p>Si un salarié est absent pour un des motifs énumérés au premier alinéa de l'article 79.1, ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.</p>	

<p>Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour un salarié en congé de maternité ou de paternité.</p> <p>Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.</p>	<p>Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour un salarié en congé de maternité ou de paternité.</p> <p>Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.</p>	
<p>ARTICLE 74.1</p> <p>Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.</p>	<p>ARTICLE 74.1</p> <p>Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>
<p>ARTICLE 75</p> <p>Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.</p> <p>Toutefois, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités.</p>	<p>ARTICLE 75</p> <p>Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé ou selon les modalités applicables pour le versement régulier de son salaire.</p> <p>Toutefois, dans le cas où la nature saisonnière ou autrement intermittente des activités d'un employeur le justifie, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités.</p>	
<p>SECTION V.0.1</p> <p>LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS À DES FINS DE GREFFE, D'ACCIDENT OU D'ACTE CRIMINEL</p>	<p>SECTION V.0.1</p> <p>LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANE OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE, DE VIOLENCE À CARACTÈRE SEXUEL OU D'ACTE CRIMINEL</p>	

<p>ARTICLE 79.1</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe ou d'accident.</p> <p>Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.</p> <p>Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).</p>	<p>ARTICLE 79.1</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.</p> <p>Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.</p> <p>Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).</p>	
<p>ARTICLE 79.2</p> <p>Pour l'application de l'article 79.1, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.</p> <p>Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.</p>	<p>ARTICLE 79.2</p> <p>Le salarié doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.</p> <p>Si l'employeur y consent, le salarié peut, au cours de la période d'absence prévue au deuxième alinéa de l'article 79.1, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>
<p>ARTICLE 79.4</p> <p>À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les</p>	<p>ARTICLE 79.4</p> <p>À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les</p>	

<p>droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.</p> <p>Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.</p>	<p>droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.</p> <p>Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de l'un des événements visés à l'article 79.1 ou le caractère répétitif des absences constituent, dans les circonstances, une cause juste et suffisante.</p>	
<p>ARTICLE 79.6.1</p> <p>Aucun article</p>	<p>ARTICLE 79.6.1</p> <p>Pour l'application des articles 79.7 à 79.8.1, en outre du conjoint du salarié, on entend par « parent » l'enfant, le père, la mère, le frère, la sœur et les grands-parents du salarié ou de son conjoint, ainsi que les conjoints de ces personnes, leurs enfants et les conjoints de leurs enfants.</p> <p>Est de plus considéré comme parent d'un salarié pour l'application de ces articles :</p> <p>1° une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour le salarié ou son conjoint;</p> <p>2° un enfant pour lequel le salarié ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil;</p> <p>3° le tuteur, le curateur ou la personne sous tutelle ou sous curatelle du salarié ou de son conjoint;</p> <p>4° la personne inapte ayant désigné le salarié ou son conjoint comme mandataire;</p> <p>5° toute autre personne à l'égard de laquelle le salarié a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'il lui procure en raison de son état de santé.</p>	

<p>ARTICLE 79.7</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.</p> <p>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.</p>	<p>ARTICLE 79.7</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26).</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.</p> <p>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.</p> <p>L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence, de lui fournir un document attestant des motifs de cette absence.</p> <p>Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>
<p>ARTICLE 79.8</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.</p> <p>Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a</p>	<p>ARTICLE 79.8</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.</p>	

<p>droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.</p>	<p>Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d’absence est d’au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.</p> <p>Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d’une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.</p>	
<p>ARTICLE 79.8.1</p> <p>Aucun article</p>	<p>ARTICLE 79.8.1</p> <p>Un salarié peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d’un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d’une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu’attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d’une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.</p>	
<p>ARTICLE 79.10</p> <p>Un salarié peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 52 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l’enfant est retrouvé avant l’expiration de cette période d’absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.</p>	<p>ARTICLE 79.10</p> <p>Un salarié peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l’enfant est retrouvé avant l’expiration de cette période d’absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.</p>	
<p>ARTICLE 79.10.1</p> <p>Aucun article</p>	<p>ARTICLE 79.10.1</p> <p>Un salarié peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 104 semaines à l’occasion du décès de son enfant mineur.</p>	
<p>ARTICLE 79.11</p> <p>Un salarié peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 52 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.</p>	<p>ARTICLE 79.11</p> <p>Un salarié peut s’absenter du travail pendant une période d’au plus 104 semaines si son conjoint ou son enfant décède par suicide.</p>	

<p>ARTICLE 79.12</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.</p>	<p>ARTICLE 79.12</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.</p>	
<p>ARTICLE 79.13</p> <p>Les articles 79.9 à 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.</p> <p>Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur, a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.</p>	<p>ARTICLE 79.13</p> <p>Les articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.</p> <p>Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée, s'il s'agit du conjoint ou d'un enfant majeur a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.</p>	
<p>ARTICLE 79.15</p> <p>La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, selon le cas, 52 ou 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.</p> <p>Toutefois, si, au cours de cette période de 52 ou 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, c'est la période la plus longue qui s'applique à compter de la date du premier événement.</p>	<p>ARTICLE 79.15</p> <p>La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard, 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.</p> <p>Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.</p>	

<p>ARTICLE 79.16</p> <p>L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires.</p>	<p>ARTICLE 79.16</p> <p>L'article 79.2, le premier alinéa de l'article 79.3 et les articles 79.4, 79.5 et 79.6 s'appliquent aux périodes d'absences prévues par les articles 79.8 à 79.12, compte tenu des adaptations nécessaires.</p> <p>Le droit prévu au cinquième alinéa de l'article 79.7 s'applique de la même manière aux absences autorisées selon l'article 79.1. Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer plus de deux journées d'absence au cours d'une même année, lorsque le salarié s'absente du travail pour l'un ou l'autre des motifs prévus à ces articles.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>
<p>ARTICLE 80</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant quatre autres journées à cette occasion, mais sans salaire.</p>	<p>ARTICLE 80</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant deux journées, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant trois autres journées à cette occasion, mais sans salaire.</p>	
<p>ARTICLE 81.1</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.</p> <p>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.</p>	<p>ARTICLE 81.1</p> <p>Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.</p> <p>Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des 15 jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.</p> <p>Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>

<p>ARTICLE 81.18</p> <p>Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.</p>	<p>ARTICLE 81.18</p> <p>Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.</p> <p>Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.</p>	
<p>ARTICLE 81.19</p> <p>Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.</p> <p>L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.</p>	<p>ARTICLE 81.19</p> <p>Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.</p> <p>L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.</p> <p>Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.</p>	<p>Entrée en vigueur 1^{er} janvier 2019</p>
<p>ARTICLE 87.1</p> <p>Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.</p>	<p>ARTICLE 87.1</p> <p>Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.</p>	

<p>Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.</p>	<p>Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.</p> <p>Est également interdite une distinction fondée uniquement sur une date l'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.</p>	
<p>ARTICLE 89</p> <p>Le gouvernement peut fixer, par règlement, des normes du travail portant sur les matières suivantes:</p> <p>1° le salaire minimum qui peut être établi au temps ou au rendement ou sur une autre base;</p> <p>2° le bulletin de paye;</p> <p>3° le montant maximum qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension;</p> <p>4° la semaine normale d'un salarié, notamment celle : (...)</p> <p>5° (paragraphe abrogé);</p> <p>6° es autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel, le congé de maternité, de paternité ou parental, lesquels peuvent varier selon la nature du congé ou, le cas échéant, la durée de celui-ci;</p> <p>6.1° les cas et les conditions dans lesquels un congé parental peut se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié;</p> <p>6.1.1° les autres cas, conditions, délais et la durée suivant lesquels un congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines;</p>	<p>ARTICLE 89</p> <p>Le gouvernement peut fixer, par règlement, des normes du travail portant sur les matières suivantes:</p> <p>1° le salaire minimum qui peut être établi au temps ou au rendement ou sur une autre base;</p> <p>2° le bulletin de paye;</p> <p>3° le montant maximum qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension;</p> <p>4° la semaine normale d'un salarié, notamment celle : (...)</p> <p>5° (paragraphe abrogé);</p> <p>6° les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel, le congé de maternité, de paternité ou parental, lesquels peuvent varier selon la nature du congé ou, le cas échéant, la durée de celui-ci;</p> <p>6.1° les cas et les conditions dans lesquels un congé parental peut se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié;</p> <p>6.1.1° les autres cas, conditions, délais et la durée suivant lesquels un congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines;</p>	

<p>6.2° les modalités de transmission de l'avis de licenciement collectif et les renseignements qu'il doit contenir;</p> <p>6.3° le montant de la contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement; (...)</p>	<p>6.2° les modalités de transmission de l'avis de licenciement collectif et les renseignements qu'il doit contenir;</p> <p>6.3° le montant de la contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement; (...)</p>	
<p>SECTION VIII.2</p> <p>Aucun article</p>	<p>SECTION VIII.2 LE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES</p> <p>§1. — Agences de placement et agences de recrutement</p> <p>92.5. Nul ne peut exploiter une agence de placement de personnel ou une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, s'il n'est titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.</p> <p>92.6. Une entreprise cliente ne peut retenir les services d'une agence de placement de personnel ou d'une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires qui n'est pas titulaire d'un permis délivré par la Commission, conformément à un règlement du gouvernement.</p> <p>La Commission met à la disposition du public une liste des titulaires de ces permis qu'elle dresse et tient à jour.</p> <p>92.7. Le gouvernement peut, par règlement :</p> <p>1° définir ce qui constitue, pour l'application de la présente loi, une agence de placement de personnel, une agence de recrutement de travailleurs étrangers temporaires, une entreprise cliente et un travailleur étranger temporaire;</p> <p>2° établir des catégories de permis et déterminer relativement à ces catégories, les activités qui peuvent être exercées par une agence;</p>	

3° fixer la durée de validité d'un permis et toute condition, restriction ou interdiction relative à sa délivrance, à son maintien et à son renouvellement;

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

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

6° prévoir toute autre mesure visant à assurer la protection des droits des salariés concernés par la présente section.

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

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

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

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

92.10. Si, après enquête, la Commission a des motifs de croire qu'un travailleur étranger temporaire a été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement, elle peut, même sans

	<p>plainte et si aucun règlement n'intervient, exercer tout recours pour le compte de ce travailleur.</p> <p>92.11. Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire qu'il lui confie la garde de documents personnels ou de biens lui appartenant.</p> <p>92.12. Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un travailleur étranger temporaire des frais liés à son recrutement, autres que ceux autorisés en application d'un programme gouvernemental canadien.</p>	
<p>ARTICLE 95</p> <p>Un employeur qui passe un contrat avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par un intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur, ce sous-traitant et cet intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou les règlements.</p>	<p>ARTICLE 95</p> <p>Un employeur qui passe un contrat avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par un intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur, ce sous-traitant et cet intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou les règlements.</p> <p>L'agence de placement de personnel et l'entreprise cliente qui, dans le cadre d'un contrat avec cette agence, recourt aux services d'un salarié sont solidairement responsables des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou par les règlements.</p>	
<p>SECTION I.1</p> <p>Aucun article</p>	<p>SECTION I.1</p> <p>RECOURS À L'ENCONTRE DE CERTAINES DISPARITÉS DE TRAITEMENT</p> <p>121.1. Le salarié qui croit avoir été victime d'une distinction visée au troisième alinéa de l'article 87.1 peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte doit être déposée dans les 12 mois de la connaissance de la distinction par le salarié. Elle peut aussi être adressée, pour le compte du salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.</p> <p>Si la plainte est soumise dans ce délai au Tribunal administratif du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission ne peut être opposé au plaignant.</p>	

121.2. Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

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

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

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

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

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

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

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

	<p>1° ordonner de faire cesser la distinction;</p> <p>2° ordonner l'adhésion d'un salarié à un régime de retraite ou lui rendre applicables d'autres avantages sociaux;</p> <p>3° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour compenser la perte résultant de la distinction.</p>	
<p>ARTICLE 122</p> <p>Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:</p> <p>(...)</p> <p>6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations;</p>	<p>ARTICLE 122</p> <p>Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction:</p> <p>(...)</p> <p>6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent au sens de l'article 79.6.1 ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations;</p>	
<p>ARTICLE 123.6</p> <p>Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.</p>	<p>ARTICLE 123.6</p> <p>Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.</p> <p>Avec le consentement du salarié, la Commission transmet à la Commission des droits de personne et des droits de la jeunesse, aux termes d'une entente intervenue entre elles et approuvée par le ministre, toute plainte qui concerne une conduite à caractère discriminatoire déposée conformément à la présente section. Cette entente prévoit en outre les modalités de collaboration entre les deux</p>	

	organismes, notamment afin de prévenir que le délai de transmission de la plainte ne porte préjudice au salarié	
<p>ARTICLE 123.7</p> <p>Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.</p>	<p>ARTICLE 123.7</p> <p>Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.</p>	
<p>ARTICLE 123.8</p> <p>Sur réception d’une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.</p> <p>Les articles 103 à 110 s’appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.</p>	<p>ARTICLE 123.8</p> <p>Sur réception d’une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.</p> <p>Les articles 103 à 110 et 123.3 s’appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.</p>	
<p>ARTICLE 123.10</p> <p>La Commission peut en tout temps, au cours de l’enquête et avec l’accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l’assister et le conseiller pendant la médiation.</p>	<p>ARTICLE 123.10</p> <p>La Commission peut en tout temps, au cours de l’enquête et avec l’accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l’assister et le conseiller pendant la médiation.</p> <p>Le troisième alinéa de l’article 123.3 s’applique à la médiation prévue au premier alinéa.</p>	
<p>ARTICLE 123.15</p> <p>Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l’employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l’article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l’affaire, notamment:</p> <p>1° ordonner à l’employeur de réintégrer le salarié;</p> <p>2° ordonner à l’employeur de payer au salarié une indemnité jusqu’à un maximum équivalant au salaire perdu;</p>	<p>ARTICLE 123.15</p> <p>Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l’employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l’article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l’affaire incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:</p> <p>1° ordonner à l’employeur de réintégrer le salarié;</p> <p>2° ordonner à l’employeur de payer au salarié une indemnité jusqu’à un maximum équivalant au salaire perdu;</p>	

<p>3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement; 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux; 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi; 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine; 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.</p>	<p>3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement; 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux; 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi; 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine; 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.</p>	
<p>ARTICLE 140</p> <p>(voir changement)</p>	<p>ARTICLE 140</p> <p>Modification dans le texte en anglais</p>	
<p>ARTICLE 140.1</p> <p>Aucun article</p>	<p>ARTICLE 140.1</p> <p>Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 6 000 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 12 000 \$, quiconque contrevient aux dispositions des articles 92.5 ou 92.6.</p>	
<p>ARTICLE 141</p> <p>Quiconque tente de commettre une infraction visée dans les articles 139 et 140, aide ou incite une autre personne à commettre une infraction à la présente loi ou à un règlement commet une infraction et est passible des peines prévues pour une telle infraction.</p>	<p>ARTICLE 141</p> <p>Quiconque tente de commettre une infraction visée dans les articles 139 et 140.1, aide ou incite une autre personne à commettre une infraction à la présente loi ou à un règlement commet une infraction et est passible des peines prévues pour une telle infraction.</p>	
<p>ARTICLE 142</p> <p>Si une personne morale commet une infraction, un dirigeant, administrateur, employé ou agent de cette personne morale, qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'infraction ou qui y a consenti ou acquiescé, est réputé être partie à l'infraction.</p>	<p>ARTICLE 142</p> <p>Lorsqu'une personne morale, un représentant, mandataire ou employé de celle-ci ou d'une société de personnes ou d'une association non personnalisée commet une infraction à la présente loi ou à ses règlements, l'administrateur ou le dirigeant de la personne morale, société ou association est présumé avoir commis lui-même cette infraction, à moins qu'il n'établisse qu'il a fait preuve de diligence</p>	

	<p>raisonnable en prenant toutes les précautions nécessaires pour en prévenir la perpétration.</p> <p>Pour l'application du présent article, dans le cas d'une société de personnes, tous les associés, à l'exception des commanditaires, sont présumés être les administrateurs de la société en l'absence de toute preuve contraire désignant l'un ou plusieurs d'entre eux ou un tiers pour gérer les affaires de la société.</p>	
<p>ARTICLE 169.1</p> <p>Aucun article</p>	<p>ARTICLE 169.1</p> <p>Le ministre doit, tous les sept ans, faire rapport au gouvernement sur l'application de la présente loi.</p> <p>Ce rapport est déposé par le ministre dans les 30 jours suivants à l'Assemblée nationale ou, si elle ne siège pas, dans les 30 jours de la reprise de ses travaux. La commission compétente de l'Assemblée nationale étudie ce rapport.</p>	

LOI R-20 ACTUELLE	LOI R-20 MODIFIÉE	NOTES
<p>ARTICLE 62</p> <p>Tout grief portant sur un sujet visé au deuxième alinéa de l'article 61 ou sur l'ancienneté, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage ou le harcèlement psychologique doit être déféré à un arbitre unique. Cet arbitre est choisi par les parties au moment des négociations; à défaut d'entente, il est nommé par la Commission parmi les personnes dont les noms apparaissent sur la liste dressée annuellement en vertu du deuxième alinéa de l'article 77 du Code du travail (chapitre C-27).</p> <p>Toute association visée par l'un ou l'autre des paragraphes b, c ou c.2 du premier alinéa de l'article 1 peut aussi, de la même manière et après autorisation de la Commission, avoir recours à l'arbitrage pour faire statuer sur toute difficulté que pose l'interprétation d'une clause portant sur un autre sujet prévu à l'article 61.</p> <p>Tout recours prévu par le deuxième alinéa suspend la prescription de toute action civile pouvant se fonder sur la clause soumise à l'arbitrage, jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.</p> <p>La Commission tient compte de toute sentence arbitrale rendue en vertu du deuxième alinéa dans l'application qu'elle fait d'une convention collective.</p>	<p>ARTICLE 62</p> <p>Tout grief portant sur un sujet visé au deuxième alinéa de l'article 61 ou sur l'ancienneté, la mobilité de la main-d'œuvre, les mouvements de main-d'œuvre, le tableau d'affichage ou le harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), doit être déféré à un arbitre unique. Cet arbitre est choisi par les parties au moment des négociations; à défaut d'entente, il est nommé par la Commission parmi les personnes dont les noms apparaissent sur la liste dressée annuellement en vertu du deuxième alinéa de l'article 77 du Code du travail (chapitre C-27).</p> <p>Toute association visée par l'un ou l'autre des paragraphes b, c ou c.2 du premier alinéa de l'article 1 peut aussi, de la même manière et après autorisation de la Commission, avoir recours à l'arbitrage pour faire statuer sur toute difficulté que pose l'interprétation d'une clause portant sur un autre sujet prévu à l'article 61.</p> <p>Tout recours prévu par le deuxième alinéa suspend la prescription de toute action civile pouvant se fonder sur la clause soumise à l'arbitrage, jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue.</p> <p>La Commission tient compte de toute sentence arbitrale rendue en vertu du deuxième alinéa dans l'application qu'elle fait d'une convention collective.</p>	
LOI INSTITUANT LE TAT	LOI INSTITUANT LE TAT	NOTES
<p>ANNEXE I</p> <p>En plus des affaires découlant de l'application du Code du travail (chapitre C-27) autres que celles de la section V.1 de ce code, la division des relations du travail connaît et dispose des affaires découlant: (...) 16° des articles 86.1, 123.4, 123.9, 123.12 et 126 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1);</p>	<p>ANNEXE I</p> <p>En plus des affaires découlant de l'application du Code du travail (chapitre C-27) autres que celles de la section V.1 de ce code, la division des relations du travail connaît et dispose des affaires découlant: (...) 16° des articles 86.1, 92.8, 121.5, 123.4, 123.9, 123.12 et 126 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1);</p>	



PL 176 – Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d’autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation travail-famille

RELATIONS DU TRAVAIL

(...)

(...)