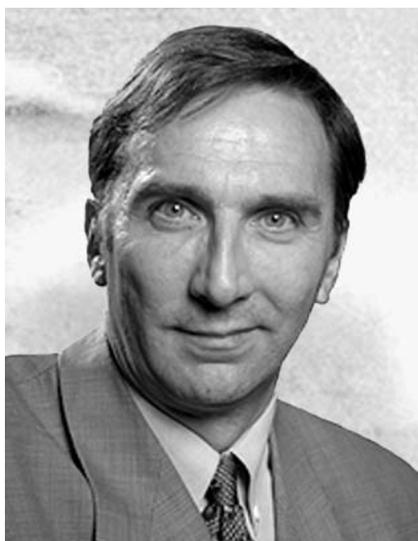


Une réforme majeure

Par Michel Gélinas



L'assemblée nationale adopte la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail (Loi 143).

Quelques mois après avoir révisé le *Code du travail*, le gouvernement du Québec a adopté, le 19 décembre 2002, le Projet de loi 143, intitulée *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (2002 c.x) [ci-après « la Loi »]. Selon le ministre Jean Rochon, l'enjeu était, « de trouver un juste équilibre entre les préoccupations des salariés et la réalité des entreprises québécoises ».

Cette Loi aura certainement un impact majeur sur les relations entre les employeurs et les travailleurs du Québec. Nul doute qu'elle imposera également un plus lourd fardeau aux entreprises dans la gestion de l'absentéisme.

Les dispositions de la Loi entrent en vigueur le 1^{er} mai 2003, à l'exception de celles relatives aux gardiennes de personnes et au harcèlement psychologique, qui entreront en vigueur le 1^{er} juin 2004 et de celles relatives aux congés de paternité, qui le deviendront à la date de mise en vigueur de l'article 9 de la *Loi sur l'assurance parentale*, laquelle n'est pas encore déterminée.

- l'augmentation du nombre de jours d'absence pour raisons familiales ou pour cause de maladie ou de décès, l'ajout d'un congé de paternité et diverses modifications aux congés de maternité et parental;
- une nouvelle règle de calcul de l'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés, notamment en vue de favoriser les salariés à temps partiel;
- le transfert à la *Loi sur les normes du travail* de certaines dispositions de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* en matière de licenciements collectifs et l'ajout d'un recours pour le salarié en cas de défaut pour l'employeur de respecter le délai d'avis.

Le harcèlement psychologique au travail

Nul doute que les dispositions en matière de harcèlement psychologique au travail créeront bien des remous et susciteront de nombreuses discussions au sein du monde du travail.

La *Loi sur les normes du travail* prévoit plusieurs nouveautés :

- des dispositions en matière de harcèlement psychologique au travail;
- une protection des salariés accrue, tant lors de l'exercice d'un recours à l'encontre d'un congédiement injustifié, que lors de l'exercice d'un
- recours à l'encontre d'une pratique interdite;



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

En effet, on peut se demander si ces dispositions n'auront pas l'effet contraire à celui recherché par le ministre Rochon et si elles entraîneront un déséquilibre entre les considérations des entreprises et les attentes des salariés.

La Loi contient une définition du harcèlement psychologique qui se lit comme suit :

« (...) une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

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

Ainsi, les salariés bénéficieront d'un recours spécifique en matière de harcèlement psychologique et les employeurs devront prendre les moyens nécessaires pour assurer un milieu de travail qui en est exempt. Il importe de préciser que l'obligation de l'employeur en cette matière en est une de moyens et non de résultat. Toutefois, cette obligation de moyens est double :

l'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'il est porté à sa connaissance, le faire cesser.

Il convient de noter que ces nouvelles dispositions sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective et par conséquent faire l'objet d'un grief.

Le salarié non assujéti à une convention collective qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique au travail peut porter plainte à la Commission des normes du travail. Le législateur a également prévu qu'une telle plainte peut être soumise, 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.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite. Il importe également de mentionner que la Commission des normes du travail peut représenter un salarié devant la Commission des relations du travail relativement à une telle plainte.

Si la Commission donne suite à une plainte, elle la défère à la Commission des relations du travail. En cas de refus de la Commission des normes du travail de le faire, le salarié peut, dans les trente (30) jours de la décision, demander par écrit à la Commission des normes du travail de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail. Par ailleurs, la Loi prévoit que la Commission des relations du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Loi stipule en outre que si le salarié est encore à l'emploi de l'employeur visé par la plainte, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

La Loi prévoit notamment des sanctions contre l'employeur qui fait défaut de respecter ses obligations en matière de harcèlement psychologique. Ainsi, la Commission des relations du travail peut rendre toute décision qui lui paraîtra juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire dont :

- ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;



Michel Gélinas est membre
du Barreau du Québec
depuis 1977 et se spécialise
en droit du travail

- ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- ordonner à l'employeur de financer, pour une période raisonnable qu'elle détermine, le soutien psychologique requis par le salarié;
- ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

Le ministre du Travail a par ailleurs indiqué que des outils seront éventuellement développés pour aider les employeurs à prévenir ce type de harcèlement en milieu de travail.

La Loi précise que la Commission des relations du travail ne peut rendre d'ordonnance visant le paiement d'une indemnité ou le versement de dommages intérêts punitifs et moraux ou le financement du soutien psychologique pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, qui résulterait du harcèlement psychologique. De plus, la Commission des relations du travail doit réserver sa décision à l'égard des questions financières si elle est appelée à se prononcer sur celles-ci avant que la CSST, ou le cas échéant, la CLP, n'en soit saisie.

La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle

À l'heure actuelle, la loi interdit à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois (3) mois de service continu parce qu'il s'est absenté du travail pour cause de maladie ou d'accident pendant une période d'au plus dix-sept (17) semaines au cours des douze derniers mois. Le nouvel article de la Loi étend à vingt-six (26) semaines au cours d'une année la période de protection pendant laquelle le salarié peut s'absenter sans salaire pour ces raisons.

Le législateur impose à l'employeur l'obligation de 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, lors de son retour au travail. Si le poste habituel n'existe plus au retour du salarié, l'employeur doit tout de même lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition de son poste.

Cette nouvelle disposition n'empêche toutefois pas l'employeur de congédier le salarié lorsque les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante de congédiement selon les circonstances.

La Loi fait passer de cinq (5) à dix (10) le nombre de jours durant lesquels un salarié peut s'absenter sans salaire pour raisons parentales ou familiales. Rappelons que selon la loi actuelle, un salarié peut s'absenter du travail cinq (5) jours par année sans salaire pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur et la Loi élargit la portée de cette mesure en permettant à un salarié de s'absenter pour remplir des obligations liées non seulement à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mais aussi en ce qui concerne l'enfant de son conjoint, la santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

La Loi institue également le droit pour un salarié justifiant de trois (3) mois de service continu de s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période maximale de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque ce salarié doit prendre soin d'un de ses proches parents tels qu'ils sont définis ci-haut, en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. 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, qui se termine au plus tard cent quatre (104) semaines après le début de celle-ci.

De plus, le nombre de jours pendant lesquels un salarié peut s'absenter sans salaire à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur passe de trois (3) à quatre (4).

Avantages sociaux

Suivant la Loi, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel à la fin de son absence pour cause de maladie ou d'accident ou pour raisons familiales ou parentales, avec les mêmes avantages. Ainsi, il est prévu que la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier des cotisations requises au titre de ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Durée du travail

Selon la loi actuelle, le salarié a droit à une période de repos d'une durée de vingt-quatre heures consécutives chaque semaine. À compter du 1^{er} mai 2003, la période de repos minimale sera de trente-deux (32) heures consécutives par semaine.

La Loi modificatrice introduit également un droit de refus du salarié de travailler plus de quatre (4) heures au-delà de ses heures quotidiennes habituelles de travail ou plus de quatorze (14) heures par jour, selon la période la plus courte, et au-delà de cinquante (50) heures par semaine.

Finalement, la Loi clarifie les situations où le salarié est réputé au travail : les pauses-santé, les périodes de déplacement effectuées à la demande de l'employeur et la période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

Congés de paternité

La Loi crée un congé de paternité de cinq (5) semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de l'enfant d'un salarié. Le congé débute au plus tôt la semaine de la naissance et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la semaine de la naissance.

Modifications aux congés de maternité et congé parental

La salariée dont l'enfant est hospitalisé au cours de son congé de maternité peut suspendre ce congé après entente avec son employeur pendant la durée de cette hospitalisation. La Loi 143 modifie la loi actuelle et prévoit que lorsque la grossesse est interrompue avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial sans salaire, n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Le congé d'adoption ne se limite plus à l'enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de fréquentation scolaire obligatoire (16 ans) mais s'applique désormais à tout enfant mineur.

Conformément à ce que prévoit la *Loi sur l'assurance emploi*, la modification apportée au congé parental vise à permettre qu'il puisse débuter plus tôt, soit non pas le jour de la naissance d'un enfant ou dans le cas de l'adoption, le jour où l'enfant est confié au salarié, ou le jour où le salarié quitte le travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié, mais la semaine où ces événements surviennent. Ainsi, le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant nouveau-né ou dans le cas de l'adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail pour se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante et dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante et dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

Finalement le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance ou après que l'enfant ait été confié au salarié dans le cas d'une adoption.

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

Le congé parental peut être pris après qu'un avis d'au moins trois (3) semaines indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail à l'employeur. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère en raison de leur état de santé.

À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Les jours fériés, chômés et payés et les congés annuels

La Loi 143 a notamment comme but de favoriser l'accès aux avantages prévus en matière de jours fériés pour les salariés à temps partiel. Ainsi, selon la loi actuelle, le salarié doit compter soixante (60) jours de service continu pour avoir droit aux congés fériés, chômés et payés. De plus, pour que le salarié ait droit à l'indemnité, il faut que le congé coïncide avec un jour ouvrable pour celui-ci.

Ainsi, suivant la nouvelle disposition de la Loi, le législateur accorde une indemnité pour un congé férié à un salarié sans égard à une exigence de service continu et ce, même si ce congé férié ne coïncide pas avec un jour ouvrable pour ce salarié.

De plus, le législateur prévoit de nouvelles règles de calcul de l'indemnité pour les jours fériés, chômés et payés aux termes desquelles l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre (4) semaines complètes de paie précédant le congé, sans tenir compte des heures supplémentaires.

Toutefois, à l'égard du salarié rémunéré en totalité ou en partie à commission, l'indemnité est égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze (12) semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

Finalement, la Loi permet que le congé annuel payé puisse, suite à une demande du salarié à laquelle l'employeur fait droit, être pris en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

De plus, si à la fin des douze (12) mois qui suivent l'année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé pour raisons parentales, le congé annuel peut être reporté à l'année suivante si l'employeur y consent. À défaut de le faire, l'employeur verse au salarié l'indemnité afférente au congé annuel auquel ce dernier a droit.

L'allègement des conditions d'admissibilité aux congés fériés aura certes un impact important pour les entreprises, en termes de coûts additionnels plus particulièrement celles ayant recours à une main-d'œuvre à temps partiel.

Congédiement sans cause juste et suffisante : 2 ans au lieu de 3 ans

La loi actuelle prévoit qu'un salarié qui justifie de trois (3) ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans cause juste et suffisante peut soumettre une plainte à la Commission des normes du travail. Le législateur a réduit de trois (3) à deux (2) ans la période d'admissibilité. Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} mai 2003.

Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

La loi actuelle 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 pour une série de motifs qui sont énumérés à l'article 122.

Le législateur élargit la portée de cet article en protégeant le salarié contre une pratique interdite qui lui serait imposée comme sanction en raison d'une enquête effectuée par la Commission des normes du travail chez son employeur ou de son refus de travailler au-delà de ses heures habituelles parce que sa présence était requise pour remplir des obligations familiales et que ces absences sont autorisées par la Loi.

La modification du statut de salarié

Bien que la notion de salarié utilisée dans le *Code du travail* ou dans la *Loi sur les normes du travail* n'ait pas été modifiée, la Loi accorde maintenant une protection fort importante au salarié qui estime que les changements apportés par l'employeur au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier son statut de salarié.

Ainsi, le législateur prévoit notamment un processus de plainte à la Commission des normes du travail et un recours en détermination de statut auprès de la Commission des relations du travail afin de déterminer si un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour véritable effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié. Le salarié en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements peut adresser par écrit une plainte à la

Commission des normes du travail et sur réception de cette plainte, la Commission fait enquête. En cas de refus de la Commission d'y donner suite, le salarié peut dans les trente (30) jours de la décision rendue demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

À la fin de l'enquête et si cette Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences des changements sur le statut du salarié. Cette dernière doit rendre sa décision dans les soixante (60) jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.

Rappelons que l'article 20.0.1 du *Code du travail* prévoit une disposition similaire applicable à l'égard d'un salarié syndiqué.

Le licenciement collectif

Les dispositions de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*¹ ont été intégrées dans la *Loi sur les normes du travail*, le législateur a également prévu un recours pour le salarié en cas de défaut par l'employeur de respecter le délai d'avis.

¹ *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, L.R.Q., c. F-5

La Loi interdit que les conditions d'emploi soient modifiées unilatéralement pendant les délais d'avis et prévoit la portée du recours du salarié dont l'employeur ne respecte pas les délais d'avis. Ainsi, l'employeur qui ne donnera pas l'avis prévu à la Loi ou qui donnera un avis insuffisant se verra dans l'obligation de verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis.

Il ne peut y avoir cumul des indemnités ci-dessus avec celles que prévoit l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail* pour un même salarié. Toutefois, le salarié doit recevoir la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit. Rappelons que l'article 83 prévoit que l'employeur qui ne donne pas l'avis prévu au salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six (6) mois, tel que le stipule l'article 82, doit lui verser une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel sans tenir compte des heures supplémentaires pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Sauf lorsque le licenciement collectif touche moins de cinquante (50) salariés, il est également prévu que l'employeur et le syndicat, ou en l'absence de syndicat, les représentants choisis par les salariés, devront, à la demande du Ministre, participer à la constitution d'un comité d'aide au reclassement chargé notamment de favoriser la réintégration d'emploi des salariés licenciés.

Conclusion

Il appert à la lumière des changements adoptés que la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* aura certainement un impact majeur sur les relations entre les employeurs et les travailleurs du Québec et qu'elle risque d'avoir une incidence sur les coûts d'exploitation et les modes de gestion de plusieurs entreprises au Québec. Toutefois, ces modifications s'inscrivent dans la foulée des modifications en matière de législation en droit du travail apportées au cours des dernières années.

Michel Gélinas

**Vous pouvez communiquer avec les membres suivants du groupe
Travail pour toute question relative à ce bulletin.**

à nos bureaux de Montréal

Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Monique Brassard
Denis Charest
Michel Desrosiers
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas
Isabelle Gosselin
Jean-François Hotte
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L'Heureux
Josiane L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini
Antoine Trahan

à nos bureaux de Québec

Eve Beaudet
Pierre Beaudoin
Claude Larose
Marie-Hélène Riverin

à nos bureaux de Laval

Pierre Daviault
Gilles Paquette
René Paquette

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

Bureau 1810
360, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1R 7X7

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction
réservé. Ce bulletin destiné
à notre clientèle fournit des
commentaires généraux sur
les développements récents
du droit. Les textes ne
constituent pas un avis
juridique. Les lecteurs ne
devraient pas agir sur la
seule foi des informations
qui y sont contenues.