

Les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* du québec: le législateur a-t-il visé juste?

Jean-Pierre VILLAGI*¹

INTRODUCTION	2
I. UNE TENTATIVE D'HARMONISATION DU MILIEU DU TRAVAIL ET DU MILIEU FAMILIAL	5
A. Le congé de maternité: quelques modifications	7
B. Le congé parental	8
C. Les droits parentaux accessoires	10
D. Les mesures de protection des droits parentaux	12
II. LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL	15
A. La protection des droits du salarié à temps partiel	15
B. Un discours législatif contradictoire	16
CONCLUSION	19

¹ Avocat, professeur au Département des sciences juridiques de l'Université du Québec à Montréal. Plusieurs des commentaires exprimés dans le présent texte sont l'objet d'un travail commun effectué avec Me Jean-Yves Brière dans le cadre de la rédaction d'une loi annotée sur les normes du travail du Québec qui doit être publiée au cours de l'année 1992. Veuillez prendre note aussi que l'emploi du masculin a pour seule fin d'alléger le texte.

La première version de la *Loi sur les normes du travail* fut adoptée en 1979¹ et mise en vigueur le 16 avril 1980.² Lors de son adoption, la *Loi sur les normes du travail* a remplacé la *Loi sur le salaire minimum* qui datait de 1940.³ La *Loi sur le salaire minimum*, à l'époque de son adoption, ne visait, comme son titre l'indique, que la détermination minimale du salaire. Elle s'était enrichie avec les années de dispositions qui permettaient à la commission du salaire minimum d'émettre des ordonnances dont l'objet était de réglementer en sus du taux du salaire minimum, les termes de paiement du salaire, la durée du travail, le surtemps, les congés rémunérés, etc.⁴

Ces dispositions constituaient en 1979 les «normes minimales du travail». Avec l'adoption de la *Loi sur les normes du travail*, le législateur créait cependant un véritable code des normes minimales du travail pour les salariés québécois. Cette loi, d'ordre public,⁵ est devenu le contrat de travail de la plupart des salariés québécois non syndiqués, alors qu'elle a suppléée, en certaines circonstances, aux conditions de travail des salariés syndiqués. En plus de réglementer, tel que le faisait la *Loi sur le salaire minimum*, les aspects «classiques» des conditions de travail des salariés telles, le salaire minimum,⁶ la durée du travail,⁷ les repos,⁸ les congés annuels payés,⁹ les jours fériés, chômés et payés,¹⁰ la *Loi sur les normes du travail* a créé de nouveaux droits. Ainsi, a-t-on vu naître, le droit au certificat de travail¹¹ et le droit au préavis en cas de licenciement et de mise à pied.¹² Dans ce dernier cas, le législateur ajoutait aux règles connues du *Code civil du Bas-Canada*.¹³ Elle a aussi créé un recours à l'encontre d'un congédiement illégal¹⁴ et à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante.¹⁵ Cette dernière disposition s'avérait la plus innovatrice. Elle rompait avec la conception civiliste du contrat individuel de travail qui veut que «le caractère personnel des obligations qu'il comporte, ne se prête pas à une condamnation spécifique».¹⁶

Il est intéressant de noter que la première version de la *Loi sur les normes du travail* ne contenait aucune disposition sur les congédiements sans cause juste et suffisante.¹⁷ Les mémoires présentés devant la commission parlementaire sur le travail et la main d'oeuvre, responsable de l'étude de cette première version de la loi, n'ont donc pas porté sur cette question.¹⁸ Ce n'est qu'en

fin de course que l'article 124 sur le recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante fut inclu dans la version finale de la *Loi sur les normes du travail*.

Rappelons que l'article 124 ne permettait au salarié de recourir à la procédure établie à la loi que dans les cas où il bénéficiait de cinq (5) ans de service continu chez le même employeur. Le ministre du Travail, responsable du dossier, mentionna simplement au moment de l'adoption de la loi que l'on avait rejeté l'idée d'une période d'une année de service continu tel que prévu au *Code canadien du travail*,¹⁹ à cause de la différence importante des populations couvertes par les juridictions fédérales et provinciales. De plus, le Ministre prétendait que le fait d'avoir choisi une période d'une (1) année aurait eu pour effet d'inciter certains employeurs à congédier un employé après onze (11) mois de service. Dans l'esprit du Ministre, un tel événement devenait beaucoup moins probable après quatre (4) ans et onze (11) mois de service. Cet argument était basé sur la présomption que les coûts de remplacement d'un employé qualifié, justifiant de cinq (5) ans de service continu, constituait en soi un frein à un tel agissement.²⁰ Notons qu'à compter du 1^{er} janvier 1992 la période de service continu requise ne sera plus que de trois (3) années.²¹

En décembre 1990, le législateur québécois modifiait substantiellement la *Loi sur les normes du travail*. Cette refonte de la loi est importante car elle montre la volonté du législateur de s'adapter à de nouvelles réalités sociales. La majeure partie des dispositions modifiant la loi sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 1991. En adoptant la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*,²² le législateur se livrait à plusieurs opérations différentes. Bien que certains amendements n'ont eu pour but que de clarifier le texte de la loi pour tenir compte d'interprétations judiciaires contradictoires, d'autres se sont avérés l'objet de choix législatifs importants.

Qu'il nous soit permis de souligner quelques-unes de ces modifications:

- Une définition du service continu du salarié pour les fins de protection de loi plus englobante pour y inclure la période où se succèdent des contrats à durée déterminée sans que l'employeur ait manifesté clairement sa volonté de ne pas renouveler le contrat;²³

- Une extension du champ d'application pour y inclure toutes les entreprises oeuvrant au Québec y inclus les ministères et organismes du gouvernement du Québec;²⁴
- La non application aux cadres supérieurs de la plupart des dispositions de la loi.²⁵ La notion de cadre supérieur n'est pas définie dans la loi. Il faut comprendre qu'il s'agit des «personnes investies d'une autorité hiérarchique qui dépendent directement soit d'un conseil d'administration, soit du président, soit du directeur général»;²⁶
- Une protection de l'emploi en cas d'absence pour maladie ou accident;²⁷
- Une modification des dispositions reliées à l'avis de cessation d'emploi et à l'indemnité qui y est rattachée;²⁸
- Le rattachement de la notion de service continu pour les fins de recours en cas de congédiement sans cause juste et suffisante à l'entreprise plutôt qu'à l'employeur;²⁹
- Le transfert des pouvoirs en cas de congédiement sans cause juste et suffisante de l'arbitre au commissaire du travail;³⁰
- L'augmentation des délais pour porter plainte en cas de congédiement illégal ou de congédiement sans cause juste et suffisante à 45 jours.³¹

Toutefois, de l'ensemble des nouvelles dispositions législatives, deux nous sont apparues plus fondamentales et feront l'objet de nos commentaires. Elles sont de droit nouveau et elles font preuve de nouvelles préoccupations. Elles nous permettront de vérifier si le législateur s'est adapté adéquatement aux nouvelles réalités du monde du travail. Les premières dispositions s'inscrivent dans une politique générale de revalorisation de la famille. En ce sens, comme nous le verrons, ces dispositions font le lien entre le milieu du travail et le milieu familial. Elles sont originales et ont la qualité d'être cohérentes avec les législations existantes. Les secondes portent sur les salariés travaillant à temps partiel. Traditionnellement, les salariés à temps partiel n'ont pas été considérés comme un groupe particulier. Dorénavant, la *Loi sur les normes du travail* reconnaît

implicitement une des réalités du marché du travail actuel en créant des normes pour cette catégorie de salariés. Ces normes législatives sont très particulières et sont la première manifestation de la préoccupation du législateur pour cette catégorie de salariés. Malheureusement, comme nous pourrons le constater, l'activité législative récente est loin d'être cohérente en ce domaine.

I. UNE TENTATIVE D'HARMONISATION DU MILIEU DU TRAVAIL ET DU MILIEU FAMILIAL

La législation québécoise comprend depuis le début des années 80 des mesures spécifiques visant à protéger la salariée enceinte. Il s'agissait des premières manifestations législatives visant à harmoniser le milieu du travail et le milieu familial. Ainsi, on a vu naître dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*³² le droit au retrait préventif de la femme enceinte, qui consacre le droit de la femme enceinte d'être réaffectée dans un emploi ne comportant pas de risque pour elle-même à cause de sa grossesse ou pour l'enfant à naître.³³ À la même époque, on a vu naître également dans la *Loi sur les normes du travail* le droit au congé de maternité³⁴ qui s'harmonisait avec les prestations de maternité prévues à la *Loi sur l'assurance-chômage*.³⁵ Ces mesures de protection visaient essentiellement à assurer à la salariée enceinte quatre droits:

1. Le droit de mener à terme sa grossesse à l'abri de danger émanant de son milieu de travail.
2. Le droit d'obtenir un congé pour lui permettre d'accoucher et de récupérer physiquement de son accouchement.
3. Le droit de récupérer lors de son retour au travail son emploi sans pénalité.
4. Le droit de recevoir une prestation durant une période déterminée.

L'exercice du droit au congé de maternité posait certaines difficultés notamment par le fait que la *Loi sur les normes du travail* exigeait, à titre de prérequis, une présence d'au moins vingt semaines sur le marché du travail auprès du même employeur.³⁶ De plus, ce droit, comme son nom l'indique, ne visait que la situation de la femme enceinte et la période rattachée à cette situation.

En modifiant la *Loi sur les normes du travail*, le législateur a voulu faire plus. Il a reconnu que la maternité implique d'autres conséquences auxquelles doit se conformer le milieu du travail. La responsabilité d'un enfant oblige parfois à une disponibilité moins grande au travail ou à des absences imprévues. C'est l'ensemble de cette réalité que le législateur a voulu refléter dans sa législation. Dans les quelques lignes qui suivent nous allons donc dresser un bref tableau de ces nouvelles normes.

A. Le congé de maternité: quelques modifications³⁷

Les règles qui régissent la mise en oeuvre du droit au congé de maternité sont maintenant prévues à la loi.³⁸ Comme auparavant, le congé est d'une durée maximale de dix-huit semaines que la salariée peut répartir à son gré avant et après la date présumée d'accouchement.³⁹ Une seule réserve, il ne peut débiter plus de seize (16) semaines avant la date prévue d'accouchement. La salariée est tenue également de fournir à son employeur un préavis de trois semaines, sauf circonstances médicales particulières.⁴⁰ Le préavis doit faire état de la date de départ et de la date de retour au travail.

La jurisprudence enseigne que l'existence d'un avis écrit à l'employeur ne serait pas un prérequis obligatoire à l'exercice du droit au congé de maternité. L'absence d'avis écrit ne pourrait être invoqué par l'employeur que dans la mesure où ce dernier n'a pas renoncé de façon implicite à recevoir un avis et dans la mesure où il peut invoquer un préjudice concret et réel.⁴¹ L'absence de date de retour peut s'avérer toutefois fatale puisque la salariée qui ne revient pas au travail à la date choisie est présumée avoir démissionné.⁴² Les règlements adoptés en vertu de la loi

prévoient plusieurs mécanismes particuliers palliant à diverses situations difficilement prévisibles. Ainsi, la durée du congé en cas de fausse couche, d'accouchement retardé ou la possibilité pour la salariée de revenir au travail avant la date prévue dans son avis sont toutes des situations obéissant à des règles particulières.⁴³

Essentiellement, le droit au congé de maternité assure à la salariée qu'elle pourra à l'expiration de son congé récupérer son emploi avec tous les avantages qui y sont rattachés y inclus le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail.⁴⁴ S'il arrive que le poste habituel de la salariée ait été supprimé (mise à pied, réorganisation administrative, etc.), l'employeur a alors l'obligation de lui reconnaître les mêmes droits que ceux reconnus aux autres employés lors de la disparition du poste.⁴⁵

Là où le législateur a innové c'est en abolissant la période de probation qui donnait droit au congé de maternité. Dorénavant, le droit au congé de maternité naît dès l'embauche de la salariée. S'ajoute aussi le droit pour la salariée enceinte de s'absenter de son travail, à ses frais, sur simple avis verbal à son employeur, pour subir soit un examen médical, soit un examen effectué par une sage femme en vertu de la *Loi sur la pratique des sages-femmes dans le cadre de projets pilotes*.⁴⁶ Rappelons que la salariée est protégée contre toute mesure de représailles que pourrait exercer l'employeur à son égard.⁴⁷

À ce droit au congé de maternité se juxtapose maintenant le droit au congé parental ainsi que diverses mesures afférentes.

B. Le congé parental

La *Loi sur les normes du travail* s'est enrichie d'une toute nouvelle section portant sur les congés pour événements familiaux. Ces nouveaux congés accordés aux salariés sont tous, à un titre ou à un autre, reliés à des événements de nature familiale. Il s'agit de l'expression d'une volonté gouvernementale qui s'inscrit dans l'optique d'une revalorisation de la famille. Ces

nouvelles dispositions ne doivent pas être négligées. En effet, selon les statistiques disponibles, moins de 1% des salariés des secteurs autres que public et parapublic avaient droit à un tel congé. De plus, sur un total de 4,200 conventions collectives en vigueur au Québec au 30 décembre 1982, seulement 282 d'entre elles, soient 6,71% comportaient une disposition relative à un congé parental.⁴⁸

Parmi l'ensemble de ces congés, le droit au congé parental est le plus important. Il peut être exercé par le père et par la mère du nouveau-né, et par la personne qui adopte un enfant qui n'a pas atteint l'âge auquel il est tenu obligatoirement de fréquenter un établissement scolaire.⁴⁹

Le congé parental peut être d'une durée maximale de 34 semaines.⁵⁰ Le congé ne peut débuter avant la naissance de l'enfant⁵¹ et doit se terminer au plus tard un an après la naissance.⁵² L'exercice de ce droit obéit aux mêmes règles que celles s'appliquant au congé de maternité. Il doit être précédé d'un préavis de trois semaines à l'employeur où y est indiqué la date de départ et la date de retour.⁵³ Ainsi, la salariée enceinte peut à son congé de maternité ajouter ultérieurement le congé parental. À son choix, elle pourra juxtaposer les deux congés, ou revenir au travail et subséquemment exercer son droit au congé parental. Ainsi la salariée enceinte peut si elle le désire bénéficier d'un congé maximal d'une année (52 semaines).

À l'expiration de son congé parental, le(la) salarié(e) a droit de récupérer son poste habituel aux mêmes conditions que lors de l'exercice du congé de maternité.⁵⁴ Cette règle comprend cependant une exception de taille. En effet, si le congé parental dure plus de 12 semaines, l'employeur, à son choix, et la loi ne pose aucune exigence particulière, peut réaffecter le(la) salarié(e) dans un emploi comparable dans le même établissement.⁵⁵ Cet emploi comparable doit générer un salaire égal à celui qu'aurait reçu le(la) salarié(e) si il(elle) était demeuré(e) au travail et offrir un régime de retraite et d'assurance équivalent, s'il y a lieu.

La loi ne définit ni le terme établissement ni le terme emploi comparable. Par analogie avec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*⁵⁶ il faut comprendre qu'un établissement est

l'endroit qui offre une entité de lieu et d'activité par rapport à l'ensemble des lieux de travail opérés par l'employeur. Le terme comparable⁵⁷ selon l'usage courant serait synonyme d'équivalent. La *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*⁵⁸ connaît la notion d'emploi équivalent. L'emploi équivalent est l'emploi que peut revendiquer, en certaines circonstances, un travailleur victime d'un accident du travail lorsqu'il exerce son droit au retour au travail, selon les conditions fixées par la loi. L'emploi équivalent est alors l'emploi «qui possède des caractéristiques semblables à celles de l'emploi qu'occupait le travailleur au moment de la lésion professionnelle relativement aux qualifications professionnelles requises, au salaire, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercices».⁵⁹ Il est à espérer que l'emploi comparable respectera cette perspective. Il est malheureux par ailleurs que le législateur laisse subsister un doute. En effet, la lecture du texte permet de croire qu'il suffit qu'un emploi offre des conditions salariales et un régime de retraite et d'assurance équivalents pour que l'emploi soit comparable.⁶⁰

Ce droit au congé parental est le reflet d'une préoccupation nouvelle du législateur. Ce qui est significatif c'est qu'à la même époque, le législateur fédéral réformait la *Loi sur l'assurance-chômage*.⁶¹ Fortement décriée, cette refonte crée de nouvelles dispositions sur le droit aux prestations pour congé parental.⁶² Elles s'ajoutent aux prestations pour congé de maternité.⁶³ Ces prestations peuvent être partagées entre le père et la mère, dans la mesure où chacun se qualifie.⁶⁴ Elles sont d'une durée de dix (10) semaines.⁶⁵ Exceptionnellement, elles peuvent être prolongées à 15 semaines.⁶⁶ Ce qui est heureux, c'est que tout comme dans les mesures prévues par la *Loi sur les normes du travail*, le congé ne doit pas nécessairement être pris à la suite du congé de maternité. Il suffit que le prestataire manifeste son intention de prendre son congé entre le moment où l'enfant arrive à la maison et la période se situant cinquante-deux (52) semaines plus tard.⁶⁷

On trouve la manifestation d'une volonté chez le législateur québécois d'articuler sa politique en fonction de celle mise sur pied par le législateur fédéral. Il est fondamental qu'il en soit ainsi. La multiplicité des juridictions et des lois qui régissent la situation des salariés imposent un minimum de cohérence législative.

C. Les droits parentaux accessoires

Le droit au congé de maternité et le droit au congé parental expriment une même réalité qui est celle de l'avènement de l'enfant dans le milieu familial. Les responsabilités attachées à la naissance d'un enfant dépasse largement celles reliées à la première année de vie de l'enfant. C'est également cette réalité que le législateur a tenté de transposer dans un texte législatif. Timidement, le législateur a créé des règles minimales pour que les conditions de travail n'interfèrent pas avec les obligations parentales.

Deux règles retiennent notre attention. La première est à l'effet qu'un employeur ou son agent ne peut suspendre, déplacer, exercer des mesures discriminatoires ou de représailles ou imposer toute autre sanction à un salarié qui refuse de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, au motif que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur.⁶⁸ La loi oblige toutefois le salarié à prendre tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations. Cette disposition de droit nouveau, ne l'oublions pas, est, comme l'ensemble de la loi, d'ordre public, et prévaut sur toute disposition d'une convention collective à son contraire.⁶⁹ Elle pose cependant des problèmes d'application pratique.

Le processus de mise en oeuvre du recours du salarié lésé est semblable à celui prévu aux articles 15 et suivants du *Code du travail du Québec*.⁷⁰ Il prévoit le renversement du fardeau de preuve dès que le salarié a établi les conditions d'ouverture du recours. L'employeur a alors le fardeau de prouver l'autre cause juste et suffisante qui a justifié sa mesure. Dans ce cas-ci, cependant, le salarié devra faire une preuve préliminaire qui risque d'être fort ardue. Une fête prévue depuis quelques semaines pour l'anniversaire d'un enfant est-ce une présence nécessaire pour l'éducation d'un enfant? Le caractère normal ou non de la demande selon les activités de l'entreprise sera-t-il considéré? Qu'est-ce qu'un moyen raisonnable? Ces éléments, difficiles à cerner, devront être interprétés en ayant à l'esprit qu'il faut chercher à donner effet au texte législatif et à l'intention du législateur.⁷¹

La seconde règle est celle qui permet aux parents de s'absenter, à leurs frais, du travail, et ce dans le but de vaquer aux obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de leur enfant mineur lorsque leur présence est nécessaire. Ici le salarié aura droit de s'absenter dans la mesure où sa présence en plus d'être nécessaire sera requise en raisons de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le salarié devra aussi «avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations et pour limiter la durée du congé.» Le salarié a droit lorsque ces circonstances sont établies de s'absenter jusqu'à cinq journées par année.⁷² L'absence peut être fractionnée en journée et si l'employeur y consent une journée peut, elle-même, être fractionnée. Comme on peut le constater, il ne sera pas aisé de mettre en oeuvre cette disposition. Un auteur⁷³ s'exprimait ainsi à l'égard de cette disposition:

Imaginons un seul instant les difficultés d'application contraire de cette disposition: comment le salarié fera une telle démonstration? Si, par exemple, l'école téléphone au salarié pour lui dire que son enfant est malade. Combien de personnes devra-t-il tenter de rejoindre (son conjoint, sa mère, ses frères et soeurs, etc.) pour satisfaire à son obligation? Quelles mesures devra-t-il tenter de prendre pour limiter la durée du congé? Quelle preuve devra-t-il fournir à son employeur?⁷⁴

Malheureusement, il appert que le législateur bien qu'il ait choisi de fournir une réponse à un problème social réel, a institué une règle qui sera aussi difficile d'application pour le salarié que l'employeur.

D. Les mesures de protection des droits parentaux

Ces nouvelles mesures du législateur québécois seraient de peu d'utilité s'il n'avait été prévu de mécanismes pour les faire respecter. Ces recours existaient déjà dans la loi de 1979.⁷⁵

Lors des modifications survenues en 1990, le législateur en a toutefois changé la perspective sous trois aspects.

En premier lieu, ce n'est plus seulement le congédiement, la suspension ou le déplacement, mais également l'exercice de toutes mesures discriminatoires ou de représailles ou l'imposition de toute autre sanction par l'employeur ou son agent, à cause de l'exercice d'un droit prévu à la loi, qui permettront au salarié d'exercer le recours prévu à la loi.⁷⁶

En second lieu, la Commission des normes du travail, en plus de jouer un rôle d'intermédiaire à la demande des parties,⁷⁷ pourra également représenter le salarié devant le commissaire du travail dans la mesure où ce salarié n'est pas syndiqué.⁷⁸

Enfin, le législateur a changé le régime de preuve pour ceux qui se disent victime d'une mesure de l'employeur suite à l'exercice de leur droit au congé de maternité ou au congé parental.

Le régime de preuve mis en place pour assurer le respect des droits des salariés est fondé, comme nous l'avons dit précédemment, sur les mêmes principes que ceux existant pour la mise en oeuvre du recours du salarié qui croit avoir été l'objet d'une quelconque mesure de la part de son employeur à cause de l'exercice d'un droit résultant du *Code du travail du Québec*.

En vertu de ce régime, il appartient au salarié de faire naître la présomption établie par la loi. Pour ce faire, le plaignant doit établir, dans la situation qui nous intéresse,

- qu'il est un salarié au sens de la loi;
- qu'il a exercé un droit prévu à la loi, dans notre situation le droit au congé de maternité ou le droit au congé parental;
- qu'il a été victime d'une des mesures décrites à la loi.

Une fois ces éléments établis, il appartient à l'employeur de prouver qu'il avait une autre cause juste et suffisante à l'appui de sa mesure. La jurisprudence a imposé une autre exigence.

Le salarié doit établir une certaine concomitance entre l'événement dont il se plaint et l'exercice de son droit. Bien qu'on puisse émettre de sérieuses réserves à l'égard de cette notion jurisprudentielle qui a pour effet d'ajouter au texte de loi existant et de fait aux conditions d'ouverture du recours, elle est devenue acquise au point qu'elle est incontournable. De façon à pallier à cette situation, la *Loi sur les normes du travail* a été amendée. Ainsi, lors de son retour au travail, le salarié jouira d'une présomption à l'effet que toute mesure imposée par l'employeur dans les vingt (20) semaines de ce retour, le sera à cause de l'exercice de son droit.⁷⁹ Toutefois, rien n'empêchera le salarié de démontrer que compte tenu des circonstances son recours demeure ouvert au-delà de la période de vingt (20) semaines. Cette preuve pourra se faire à partir du comportement de l'employeur à son égard, ou à l'égard des autres salariés. Par exemple, la preuve que d'autres salariés ayant exercé leur droit au congé parental ont été l'objet de mesures de représailles après l'écoulement de ce délai de 20 semaines, permettraient la mise en application de la présomption. Le législateur a voulu éluder l'application trop rigide de la règle jurisprudentielle de l'établissement d'une certaine concomitance entre la mesure et la situation décrite à la loi. On ne saurait trop rappeler combien cette règle jurisprudentielle doit être appliquée avec beaucoup de circonspection. Elle ne doit pas constituer un laissez-passer à l'effet que l'écoulement du temps permet à un employeur de contourner l'application de la loi et des protections qui sont offertes au salarié.

On constate que le législateur a voulu fournir un cadre plus complet de droits aux personnes qui choisissent de concevoir un enfant. Dans l'ensemble, on ne peut que louer le geste du législateur. On doit surtout louer cette volonté de vouloir intégrer le milieu du travail au milieu familial.

La seconde série de mesures qui a retenu notre attention sont celles visant le salarié à temps partiel. Bien que succinctes, elles nous sont apparues fondamentales.

II. LE SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

Historiquement, les législations québécoises autant dans le domaine social que du travail n'ont jamais traité les salariés à temps partiel comme une catégorie particulière de salariés. On leur reconnaissait, sans plus, les mêmes droits qu'aux autres salariés. Les données sur le marché de l'emploi au Québec montrent, par ailleurs, qu'au cours des dernières années la majorité des emplois créés le furent dans la catégorie des emplois à temps partiel.⁸⁰ Le législateur québécois, au cours des deux dernières années, a manifesté à deux occasions sa volonté de rendre compte de cette réalité. Tout récemment, comme nous le disions précédemment, il a modifié la *Loi sur les normes du travail* de façon à assurer à cette catégorie de salariés le respect de diverses conditions de travail. Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 1992.⁸¹ Une année auparavant, par ailleurs, il créait cette catégorie de salarié dans la *Loi sur l'assurance automobile*⁸² du Québec avec une toute autre visée.

A. La protection des droits du salarié à temps partiel

Dans les amendements récents apportés à la *Loi sur les normes du travail*, le législateur québécois a vu à ce que les conditions particulières des salariés à temps partiel n'interfèrent pas avec la mise en application de certaines normes. Il est intéressant de noter que le législateur n'utilise pas le terme salarié à temps partiel mais qu'il parle plutôt du salarié qui «travaille habituellement moins d'heures par semaine» que les autres salariés. Le législateur a donc choisi une définition générique beaucoup plus souple d'application.⁸³ C'est sous deux aspects que le législateur a cru opportun d'intervenir de façon spécifique; soit;

1. quant au salaire;
2. quant aux vacances annuelles.

Sous le premier aspect, le législateur a prévu que l'employeur doit payer les salariés d'un même établissement et qui effectuent les mêmes tâches, au même taux même si une catégorie de ces salariés travaillent habituellement moins d'heures. Cette règle s'applique seulement dans la mesure où ce salarié reçoit un salaire horaire qui n'excède pas deux fois le salaire minimum.⁸⁴

Pour le salarié qui gagne un salaire horaire excédant deux fois le salaire minimum, la règle ne trouve plus application.

Sous le second aspect, le législateur a prévu que ni la durée du congé annuel, ni le mode de calcul de l'indemnité afférente ne peut être modifié par l'employeur, pour le seul motif qu'un salarié d'un établissement travaille habituellement moins d'heures que les autres salariés. De nouveau, il faut comparer entre eux que les salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement de l'employeur.⁸⁵

Selon une étude de la Commission des normes du travail, l'impact financier d'une telle mesure devrait être fort minime pour les employeurs.⁸⁶

Bien qu'elles soient fort discrètes, ces mesures constituent une des premières manifestations de la préoccupation des gouvernements à l'égard de cette catégorie de travailleurs. Malheureusement la volonté gouvernementale en cette matière n'est pas constante. Nous avons repéré dans l'activité législative récente une prise de position tout à fait contraire à la volonté manifestée dans la *Loi sur les normes du travail*.

B. Un discours législatif contradictoire

La *Loi sur l'assurance automobile* du Québec a été récemment l'objet de modifications majeures.⁸⁷ La *Loi sur l'assurance automobile* est ainsi construite que la situation de la victime au moment de l'accident détermine en partie le processus d'indemnisation qui lui sera applicable. Il importe toutefois de bien comprendre que le processus d'indemnisation d'une victime d'un accident de la route est sujet à l'application de plusieurs dispositions de la loi. Les indemnités qui sont alors payables prendront plusieurs formes. Il s'agit de:

1. l'indemnité forfaitaire pour les séquelles physiques permanentes;⁸⁸

2. l'indemnité pour le remboursement de certains frais encourus à la suite de l'accident;⁸⁹
3. l'indemnité reliée au mécanisme de la réadaptation;⁹⁰
4. l'indemnité sous forme de rente pour le remplacement du revenu.⁹¹

Ces indemnités sont payables sans égard à la faute.⁹² Dans le cas des trois premières, le droit à l'indemnité est essentiellement fonction des séquelles ou des dommages causés par l'accident. La situation de l'accidenté par rapport au marché du travail n'a ainsi aucune incidence sur son droit à l'indemnité. Seules les règles donnant accès à l'indemnité de remplacement du revenu (I.R.R.) retiendront notre attention.

Les modifications récemment adoptées ont changé en grande partie les conditions d'accès au droit à l'indemnité de remplacement du revenu. En effet, la loi fait maintenant une distinction entre la victime qui, lors de l'accident, travaille à temps plein, travaille de façon temporaire ou à temps partiel et celle qui est sans emploi. Comme sous l'ancien régime la victime qui, lors de l'accident, travaille à temps plein a droit à une I.R.R. équivalant à 90% de son revenu net retenu⁹³ tant qu'elle ne peut exercer son emploi à cause des séquelles de l'accident d'automobile.⁹⁴

Par ailleurs, les victimes qui, au moment de l'accident, sont sans emploi⁹⁵ ou travaillent de façon temporaire ou à temps partiel,⁹⁶ seront soumises à un processus en trois étapes.

La première étape se déroule durant une période de 180 jours qui se calcule à compter de la date de l'accident.⁹⁷ Au cours de cette période, la victime sans emploi n'aura droit à aucune indemnité de remplacement du revenu,⁹⁸ à moins qu'elle ne prouve qu'à cause de l'accident, elle a été privée d'un emploi ou qu'elle est privée de prestations d'assurance-chômage auxquelles elle avait droit au moment de l'accident. La durée de l'I.R.R. sera alors fonction de la durée de l'avantage perdu à l'intérieur de cette première période de 180 jours.

Dans le cas des victimes ayant un emploi temporaire ou à temps partiel, la durée de l'I.R.R. sera fonction de la période qu'il reste à courir à cet emploi entre le moment de l'accident et l'expiration du délai de 180 jours.⁹⁹ Il en est de même si la victime a droit à des prestations d'assurance-chômage. Ainsi, la victime dont l'emploi à temps partiel se terminerait 60 jours après la date de l'accident n'aura droit à aucune I.R.R. entre la 60^e et la 180^e journée. Il faut malheureusement signaler aussi que le droit à une indemnité minimale a été retranché. À l'avenir, l'I.R.R. sera calculée en fonction des revenus de travail de la victime. Ce revenu ne pourra cependant être moindre que celui auquel a droit un travailleur en vertu des taux horaires déterminés par la *Loi sur les normes du travail*. La victime qui travaille à temps partiel ne pourra compter que sur un revenu établi selon le nombre effectif de ses heures de travail payées au taux minimum prévu par la loi.¹⁰⁰ La détermination de l'indemnité payable à cette première étape est importante, car toute indemnité ultérieure payable en application des autres dispositions de la loi ne pourra être inférieure à cette première indemnité.¹⁰¹

La seconde¹⁰² et la troisième¹⁰³ étape du processus d'indemnisation sont de peu d'importance pour nos propos. Qu'il suffise de mentionner qu'il s'agit de déterminer, 180 jours puis 3 ans après l'accident, et ce, de façon à fixer le montant de son indemnité de remplacement du revenu, un emploi à la victime si elle demeure incapable de travailler.

Cet exemple met en relief l'importance de tenir un discours législatif cohérent. Si, comme semble le manifester le législateur, on doit assurer au travailleur à temps partiel la reconnaissance des mêmes droits qu'au travailleur à temps plein, il devient essentiel que cette reconnaissance se manifeste dans tous les discours législatifs.

CONCLUSION

Le législateur a-t-il visé juste? En fait, est-ce que le législateur s'est bien adapté aux changements sociaux qui affectent le monde du travail? Le monde du travail n'a plus la même homogénéité, à l'image générale de notre société. Il est louable que le législateur ait tenté de

réfléter cette réalité. On aurait pu espérer cependant que les changements législatifs soient plus assertifs. En effet, les droits en cause sont souvent gérés par des travailleurs qui ne bénéficient d'aucun soutien pour les revendiquer. N'est-il pas préférable dans ces situations de déclarer les droits plutôt que de laisser aux parties le loisir de décider dans quelles circonstances les droits décrétés trouveront pleine application? Nous pensons ici notamment au droit du travailleur de s'absenter pour des activités parentales.

La réforme si elle ajoute aux droits existants et les complète, ne prévoit malheureusement pas de suivi pour leur mise en oeuvre. En effet, le travailleur est souvent démuni lorsqu'il doit après contestation assurer le suivi du dossier. N'aurait-il pas été de bon ton que de prévoir que la Commission des normes du travail doive assurer le suivi des décisions du commissaire du travail? Les études de la Commission des normes du travail quant à la mise en oeuvre de l'article 124 en cas de congédiement sans cause juste et suffisante montre cette lacune.¹⁰⁴ La pratique démontre la même lacune à l'égard de l'article 122. Nous ignorons, si le fait que la commission puisse représenter un travailleur lors d'une plainte sous l'article 122 implique qu'elle assurera ce suivi. Il y a lieu d'en douter car il s'agit d'un tout autre rôle. On peut s'interroger également sur les critères qui guideront la commission des normes quant à l'exercice de sa discrétion de représenter ou non un travailleur.

Il faut aussi souligner l'importance d'assurer la cohérence entre les législations quant aux diverses visées manifestées par le législateur. Il est louable que le législateur provincial ait fait l'effort d'agencer les dispositions du droit au congé de maternité et du droit au congé parental avec celles portant sur des questions semblables dans la *Loi sur l'assurance-chômage*. Il est malheureux que le législateur n'ait pas manifesté la même sensibilité à l'égard des travailleurs à temps partiel.

Enfin, bien que la réforme de la *Loi sur les normes du travail* du Québec appelle des questions d'un autre ordre, on ne saurait trop rappeler combien la multiplicité des lois touchant les droits des travailleurs rend la mise en oeuvre de ces droits complexes. Nous avons souligné rapidement la situation de la travailleuse enceinte qui doit, pour faire valoir ses droits, s'adresser

possiblement à trois organismes différents (Commission des normes du travail, Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada). Au-delà des questions constitutionnelles que soulève cette dernière situation, il est à espérer qu'un jour les droits des travailleurs puissent relever sinon d'une même loi du moins d'un même processus administratif.

FOOTNOTES

1. L.Q. 1979, c. 45.
2. (1980), 112 G.O. II 1895.
3. 4 George VI, c. 39.
4. *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q. c. S-1, art. 14.
5. *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q. c. N-1.1, art. 93.
L'article 94 prévoit qu'une convention ou un décret peut accorder une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la loi ou ses règlements.
6. *Ibid.* art. 40.
7. *Ibid.* art. 52 et s.
8. *Ibid.* art. 78 et 79.
9. *Ibid.* art. 66 et s.
10. *Ibid.* art. 60 et s.
11. *Ibid.* art. 84.
12. *Ibid.* art. 82 et 83.
13. *Code Civil du Bas Canada*, art. 1668.
14. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 122.
L'article 122.1 sur la mise à la retraite interdite a été adoptée en 1982: L.Q. 1982, c. 12.
15. *Ibid.* art. 124.
16. *Dupré Quarries Ltd. c Dupré*, [1934] R.C.S. 528 à la p. 531; voir aussi: *General Motors of Canada Ltd. c Brunet*, [1977] 2 R.C.S. 537.
17. Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, 3^e session, 31^e législature, 21 décembre 1978, p. 5296.
18. Seule la «Confédération des syndicats nationaux» (CSN) et la «Centrale des enseignants du Québec» (CEQ) ont discuté de cette question. La «Confédération des syndicats nationaux»

se fondait sur la recommandation 119 de «L'organisation internationale du travail.» Voir: Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, Commission parlementaire, Commission permanente du travail et de la main d'oeuvre, 4^e session 31^e législature, 8 mars 1979, pp. B-242 et B-243. La «CSN» suggérait alors, que l'employé non couvert par une convention collective, puisse soumettre l'objet de son congédiement devant un tribunal sur les normes du travail. Dans le cas où la cause du congédiement est non fondée, un tel tribunal aurait eu la possibilité d'ordonner la réintégration avec la pleine compensation pour la perte de revenu. La «CSN» notait également la difficulté que pouvait causer la réinsertion dans un milieu de petite envergure et considérait alors que le tribunal devait avoir la discrétion d'ordonner ou non la réintégration (*ibid.* à la p. B-254). La «CSN» faisait état dans son mémoire du modèle que constituait l'article 61.5 (aujourd'hui l'article 240 du *Code canadien du travail* (L.R.C. (1985), c. L-2). La «CEQ» par ailleurs s'était placée à un niveau plus théorique. Elle proposait que l'employeur ait l'obligation, avant de congédier un employé, de soumettre le cas à un tribunal sur les normes du travail. L'avis préalable de l'employeur devrait faire part des raisons justifiant le congédiement. Dans cette optique, le congédiement ne devait devenir effectif qu'à partir du moment où un commissaire du travail aurait décidé de la valeur des motifs soumis par l'employeur.

19. *Code canadien du travail*, supra note 18, art. 240.
20. Québec, Assemblée nationale, *Journal des débats*, Commission parlementaire, Commission permanente du travail et de la main d'oeuvre, 4^e session, 31^e législature, 12 juin 1979, p. B-5515.
21. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1990, c. 73, art. 59.
22. *Ibid.*
23. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 1(12°). La jurisprudence récente reconnaissait ce principe; *Commission scolaire Berthier Nord-Joli c Beauséjour et Lefebvre*, [1988] R.J. 639 (C.A.); *Moore c. Compagnie Montréal Trust*, [1988] R.J.Q. 2339 (C.A.).
24. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 2.

25. *Ibid.* art. 3, 6°.

Seules s'appliquent les dispositions suivantes:

- Congés pour événements familiaux (art. 81.1 à 81.17) et l'indemnité pour congé annuel qui en résulte (art. 74 alinéa 2-3-4);
- Les règlements adoptés relatifs au congé de maternité et du congé parental (art. 89 (6°));
- Les articles 93 à 97 établissant le caractère d'ordre public des normes;
- Les règles relatives à la retraite (art. 84.1);
- Les recours permettant d'assurer le respect des normes précédentes (art. 98 à 135, 122.1, 123.1 et 139 à 147).

26. G. Dion, *Dictionnaire canadien des relations de travail*, Québec, P.U.L., 1986 à la p. 62.

27. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 122.2.

28. *Ibid.* art. 82 et 83.

29. *Ibid.* art. 124.

30. *Ibid.* art. 123 et 124.

31. *Ibid.* art. 123.

32. L.R.Q., c. S-2.1.

33. *Ibid.* art. 40 à 48.

34. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 89, 6°.

35. L.R.C. 1985, c. U-1, art. 18.

36. *Règlements sur les normes du travail*, R.R.Q., c. N-1.1, r. 3, art. 15.

37. Auparavant, toutes les règles d'application se retrouvaient dans les règlements: *ibid.* art. 15 à 35.

38. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, supra note 21, art. 34, et créant

les articles 81.1 et s. de la *Loi sur les normes du travail*.

39. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 81.4 et 81.5.
40. *Ibid.* art. 81.6.
41. *Buanderie Ste-Agathe Inc. c. Bellec*, D.T.E. 83T-873 (T.T.); *Carrier-Bisier c. Bondex International*, D.T.E. 83T-142 (C.T.); *Château Lingerie M.F.G. Co. Ltd. c. Bhatt*, J.E. 85-158 (C.A.); *Melka c. Corporation d'éclairage du Québec Inc.*, D.T.E. 87T-199 (C.T.).
42. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 81.14. En ne précisant pas la date de son retour ou en n'avisant pas autrement l'employeur, une salariée ne pourra accuser l'employeur de refuser de la réintégrer: *Beauregard c. Restaurant Claude St-Jean*, D.T.E. 86T-543 (C.T.)
43. Les règlements sur ces questions ne sont pas encore adoptés. *Supra* note 21, à son article 78, prévoit cependant que les anciens règlements demeurent en vigueur dans la mesure où ils sont compatibles. Toutes ces mesures sont prévues actuellement au *Règlement sur les normes du travail*, supra note 36, art. 15 à 35. On peut les résumer ainsi:
 - 1° L'employeur peut consentir à la demande de la salariée à une période de congé de plus de dix-huit (18) semaines (art. 17).
 - 2° La salariée a droit à une extension de congé de maternité égale à la période de retard si l'accouchement a lieu après la date prévue; par ailleurs, si la salariée bénéficie toujours de deux (2) semaines de congé avant son retour au travail, malgré le retard, alors la période d'extension ne peut s'appliquer (art. 18). La salariée devra alors faire parvenir à son employeur un avis écrit préalable de deux semaines dans lequel elle fournit les explications requises (art. 28).
 - 3° En cas de danger de fausse-couche ou de danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, la salariée a droit à un congé spécial sur **présentation** d'un certificat médical. Ce congé équivaut à la durée fixée par le certificat. Ce danger doit être relié à la grossesse et exiger un arrêt de travail. De plus, le certificat doit faire état spécifiquement du danger

existant et indiquer la date prévue d'accouchement. Ce congé est réputé être le congé de maternité s'il survient huit (8) semaines avant la date prévue d'accouchement (art. 20 et 26).

- 4° En cas de fausse couche naturelle ou provoquée légalement (compte tenu de la situation actuelle, il est difficile de concevoir à quoi font référence les termes «provoquée légalement», nous présumons qu'il s'agit de situations sous contrôle médical, l'acte médical étant un acte légal) qui survient avant le début de la 20^e semaine précédant la date prévue d'accouchement, la salariée a droit à un congé n'excédant pas trois semaines (art. 21). Aussitôt que possible, la salariée doit aviser l'employeur de la date prévue de son retour au travail et lui fournir un certificat médical attestant de l'événement (art. 26). Si la salariée avise par écrit son employeur, elle peut se présenter au travail avant la date prévue. Curieusement, si le congé maximal est de trois semaines, l'avis écrit doit être d'au moins deux semaines (art. 28).
- 5° Advenant que la salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la période de vingt (20) semaines précédant la date prévue de son accouchement, le congé de maternité se termine alors au plus tard cinq (5) semaines après l'accouchement de l'enfant mort-né (art. 22). La salariée doit aussitôt que possible aviser l'employeur et lui fournir la date prévue de retour et un certificat médical (art. 26). La salariée peut revenir avant la nouvelle date prévue si elle donne un avis écrit de deux semaines à son employeur (art. 28).
- 6° Si l'état de santé de la salariée ou celui de son enfant l'exige, la salariée peut obtenir à l'expiration de la date prévue de retour au travail, un prolongement de six (6) semaines. La salariée doit faire parvenir avant la date d'expiration de son congé, un avis écrit à son employeur précisant la nouvelle date du retour au travail accompagné d'un certificat médical en précisant les raisons (art. 24). L'article 28 du règlement laisse croire que l'avis à l'employeur doit être de deux semaines avant la fin du congé.
- 7° La salariée a droit de continuer de participer aux avantages sociaux reconnus à un travail, dans la mesure où cette dernière verse le paiement régulier des cotisations normalement exigibles de sa part. L'employeur doit continuer, dans ces circonstances, ses versements s'il y a lieu (art. 32).

44. *Loi sur les normes du travail, supra note 5, art. 81.15.*
45. *Ibid.*
46. L.Q. 1990, c. 12. Voir aussi *Loi sur les normes du travail, supra note 5, art. 81.3.*
47. *Ibid. art. 122.*
48. L. Paquet, *Étude sur les congés parentaux*, Québec, Commission des normes du travail, 1983, 42 p.
49. *Loi sur les normes du travail, supra note 5, art. 81.10.*
50. *Ibid.*
51. *Ibid. art 81.11.* Dans le cas où il s'agit d'une adoption, le congé ne peut débuter avant l'arrivée de l'enfant à la maison.
52. *Ibid.*
53. *Ibid. art. 81.12.* La salariée peut revenir au travail avant la date indiquée sur son avis, si elle fait parvenir un avis préalable de 3 semaines à l'employeur: (art. 81.13). À défaut de se présenter au travail à la date prévue, la salariée est présumée avoir démissionnée.
54. *Ibid. art. 81.15.*
55. *Ibid.*
56. *Supra note 32, art. 1.*
57. *Petit Robert, Dictionnaire de la langue française*, Paris, Dictionnaire le Robert, 1985.
58. L.R.Q., c. A-3.1, art. 2.
59. *Ibid.*
60. On peut souligner un autre cas où, selon que s'exerce le droit au congé de maternité ou le droit au congé parental, la norme sera différente. L'indemnité due au salarié pour la période du congé annuel est selon qu'il a droit à deux semaines (ou moins) ou à trois semaines, équivalent à 4% ou 6% du salaire brut reçu durant l'année de référence (*Loi sur les normes du travail, supra note 5, art. 74*). Dans les cas

où au cours de l'année de référence le salarié a été absent pour cause de maladie, d'accident ou de maternité, il a alors droit à titre d'indemnité à la moyenne des salaires bruts qui lui ont été versés au cours des semaines où il a travaillé multiplié par le nombre de semaines auxquelles il a droit selon les articles 68 ou 69, soit 2 ou 3 semaines. Cette indemnité ne peut excéder l'indemnité maximale à laquelle il aurait droit. Cette méthode particulière de calcul de l'indemnité ne vaut que dans les cas d'absence pour accident, maladie ou maternité. Il faut comprendre que ce mode de calcul ne pourrait s'appliquer dans le cas d'absence pour congé parental.

Le législateur a également prévu la possibilité d'édicter par voie réglementaire une indemnité supérieure à celle que nous venons de décrire (article 74) pour la salariée qui à cause de l'exercice de son droit du congé de maternité se trouverait désavantagée. À ce jour, aucun règlement n'est en vigueur. De plus, aucune mesure particulière n'est prévue pour celui qui se prévaut d'un congé parental.

61. *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-chômage et la Loi sur le ministère et sur la commission de l'emploi et de l'immigration*, L. C. 1990, c. 40.
62. L.R.C. 1985, c. U-1, art. 20, mod. par la *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-chômage et la Loi sur le ministère et sur la commission de l'emploi et de l'immigration*, supra note 61.
63. *Ibid.* art. 11(3) a).
64. *Ibid.* art. 20(4).
65. *Ibid.* art. 11(3) b).
66. *Ibid.* art. 11(7).
67. *Ibid.* art. 20(2) a) et b).
68. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 122.6.
69. *Supra* note 5. Une exception temporaire est prévue à ce principe au titre des mesures transitoires. Voir: *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, supra note 21, art. 73.
- 73.** *Sauf les normes visées aux articles 81.3 à 81.17 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 et II du chapitre V et le chapitre VII de la Loi sur les normes du travail telle que modifiée par la présente loi, l'effet des normes du travail introduites par la présente loi est différé à l'égard des salariés:

- 1° auxquels s'applique une convention collective au sens du Code du travail en vigueur le 1^{er} janvier 1991 ou signée entre le 1^{er} janvier 1991 et le 1^{er} avril 1991;*
- 2° visés par une convention collective au sens du Code du travail expirée le 1^{er} janvier 1991 si les parties sont à cette date dans une période de négociation en vue de son renouvellement;*
- 3° visés par une accréditation au sens du Code du travail accordée avant le 1^{er} janvier 1991 si les parties sont à cette date dans une période de négociation en vue de la conclusion d'une première convention collective.*

Dans ces cas, les nouvelles normes du travail s'appliquent, selon l'échéance la plus éloignée, à compter de l'expiration de la convention collective en vigueur le 1^{er} janvier 1991 ou signée entre le 1^{er} janvier 1991 et le 1^{er} avril 1991, à compter du moment où cesse d'être obligatoire le maintien des conditions de travail en vertu d'une clause d'une convention collective ou de l'article 59 ou 93.5 du Code du travail ou à compter du 1^{er} avril 1991.

- 70. L.R.Q., c. C-27.*
- 71. Loi d'interprétation, L.R.Q., c. I-16, art. 41.*
- 72. Loi sur les normes du travail, supra note 5, art. 81.2.*
- 73. J.-Y. Brière, «Principaux amendements à la Loi sur les normes du travail et jurisprudence récente et marquante», Congrès du Barreau du Québec (1991), Cowansville, Yvon Blais, 1991 aux pp. 825 à 862.*
- 74. Ibid. à la p. 835.*

75. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 122.
76. *Ibid.* Le texte de l'article 122 s'apparente maintenant au texte de l'article 15 du *Code du travail* du Québec, supra note 70. Ces modifications permettent maintenant au salarié de contester par exemple toute modification d'horaire de travail (*Cloutier c. Société des alcools du Québec*, [1986] T.T. 137), ou de tâche (*Produits vétérinaires Dispar Canada Ltée c. Sicard*, [1989], T.T. 297) ou la perte d'avantages sociaux (*Taillefer c. Gouvernement du Québec*, D.T.E. 86 T-611 (C.T.)) ou le refus d'accorder une promotion (*Beaulieu c. Communauté urbaine de Montréal*, [1986] C.T. 4).
77. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 123.3. Toute information fournie au cours de ce processus à la personne désignée par la Commission des normes demeurent confidentielle et ne peut être dévoilée.
78. *Ibid.* art. 123.
79. *Ibid.* art. 123.2.
80. Entre 1980 et 1985, le travail à temps partiel est responsable de près de 80% de la hausse d'emploi totale au Québec:

M. Lanois et M. Meunier, *Le travail à temps partiel: Nouvelles tendances*, Québec, Bureau de la statistique du Québec, 1987 à la p. 30.
81. *Supra* note 21, art. 13 et 26.
82. *Infra* note 88.
83. Voir les propositions de la Commission sur le travail à temps partiel: Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, *Le travail à temps partiel au Canada*, Ottawa, Travail Canada, 1983 à la p. 31.
84. *Loi sur les normes du travail*, supra note 5, art. 41.1.
85. *Ibid.* art. 74.1.
86. On parle de 0,2% des coûts salariaux totaux et d'une incidence nulle sur les coûts de production: R. Bouchard et R. Rhéault, *Document explicatif sur les principaux changements envisagés à la loi sur les normes du travail*,

Québec, Ministère de la Main d'oeuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle, 1990.

87. *Loi modifiant la Loi sur l'assurance automobile et d'autres dispositions législatives*, L.Q. 1989, c. 15, art. 26 et 27.
88. *Loi sur l'assurance automobile*, L.R.Q. c. A-25, mod. par L.Q. 1989, c. 15, art. 73 à 78.
89. *Ibid.* art. 79 à 83.6.
90. *Ibid.* art. 83.7.
91. *Ibid.* art. 13 à 44.
92. *Ibid.* art. 5. Il faut noter cependant que le nouvel article 83.30 a pour effet de diminuer le paiement de l'indemnité de remplacement du revenu dans les cas d'emprisonnement ou d'incarcération.
93. *Ibid.* Voir les articles 51 et 52. L'article 54 fixe le maximum annuel assurable.
94. Normalement, trois ans après l'accident la Régie détermine un emploi à la victime qui travaillait à temps plein et qui ne peut plus exercer son emploi. Si la victime ne peut exercer aucun emploi, son I.R.R. continuera. À défaut, un an après cette détermination, le droit à l'I.R.R. prendra fin sous réserve de l'article 55 de la *Loi sur l'assurance automobile*, *supra* note 86. Par ailleurs, la loi prévoit dorénavant un délai-congé pour la victime qui peut reprendre son emploi mais qui l'a perdu à cause de l'accident d'automobile. Voir l'article 50 de la *Loi sur l'assurance automobile*, *ibid.*
95. *Loi sur l'assurance automobile*, *ibid.* art. 23 à 26.
96. *Ibid.* art. 18 à 22.
97. Nous nous sommes interrogés sur les raisons qui ont motivé le législateur à fixer la première étape à 180 jours. La même question se soulève quant à la période de trois ans établie par le législateur pour déterminer de nouveaux emplois. Les statistiques reproduites dans le rapport annuel de la Régie de l'assurance automobile pour l'année 1982-1983, eu égard à la durée d'incapacité des bénéficiaires d'une indemnité de remplacement de revenu, sont cependant révélatrices. Elles sont à l'effet suivant:

Temps écoulé depuis l'accident	Proportion des bénéficiaires
1 mois	74 %
3 mois	36 %
6 mois	19 %
12 mois	10 %
24 mois	5 %
30 mois	5 %
36 mois	4 %

98. *Loi sur l'assurance automobile, supra note 88, art. 24.*
99. *Ibid.* art. 19 et 20.
100. *Ibid.* art. 51.
101. *Ibid.* art. 22 et 26.
102. *Ibid.* art. 21, 26 et 45.
103. *Ibid.* art. 46.
104. Voir: G. Trudeau, «La réintégration du salarié injustement congédié», dans *Normes du travail: Impacts sur la gestion des ressources humaines et sur les rapports collectifs de travail*, Montréal, Écoles de Relations industrielles, Université de Montréal, 1984 aux pp. 98 à 107.