

## Loi de 2000 sur les normes d'emploi

### L.O. 2000, CHAPITRE 41

**Période de codification** : du 3 décembre 2017 à la [date à laquelle Lois-en-ligne est à jour](#).

Dernière modification : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 1-69.

Historique législatif : 2001, chap. 9, annexe I, art. 1; 2002, chap. 18, annexe J, art. 3; 2004, chap. 15; 2004, chap. 21; 2005, chap. 5, art. 23; 2006, chap. 13, art. 3; 2006, chap. 19, annexe D, art. 7; 2006, chap. 19, annexe M, art. 1; 2006, chap. 21, annexe F, par. 136 (1); 2006, chap. 34, annexe C, art. 23; 2006, chap. 35, annexe C, art. 33; 2007, chap. 16, annexe A; 2008, chap. 15, art. 85; 2009, chap. 9; 2009, chap. 16; 2009, chap. 32, art. 51; 2009, chap. 33, annexe 20, art. 1; 2010, chap. 15, art. 224; 2010, chap. 16, annexe 9, art. 1; 2011, chap. 1, annexe 7, art. 1; 2013, chap. 13, annexe 1, art. 12; 2014, chap. 5, art. 48; 2014, chap. 6; 2014, chap. 10, annexe 2; 2015, chap. 27, annexe 4, art. 1; 2015, chap. 32; 2016, chap. 23, art. 46; 2016, chap. 30, art. 36, 2017, chap. 22, annexe 1, art. 1-69.

#### SOMMAIRE

##### [PARTIE I](#) **DEFINITIONS**

[1.](#) Définitions

##### [PARTIE II](#) **AFFICHAGE DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES DROITS ET LES OBLIGATIONS**

[2.](#) Préparation d'une affiche par le ministre

##### [PARTIE III](#) **APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI**

[3.](#) Personnes visées par la Loi

[3.1](#) Couronne liée

[4.](#) Personnes distinctes considérées comme un seul employeur

[5.](#) Impossibilité de se soustraire à une norme d'emploi

[5.1](#) Traitement interdit

[6.](#) Transaction d'un syndicat

[7.](#) Mandataires

[8.](#) Aucune incidence sur les instances civiles

##### [PARTIE IV](#) **CONTINUITÉ D'EMPLOI**

[9.](#) Vente d'une entreprise

[10.](#) Nouveau fournisseur de services de gestion d'immeubles

##### [PARTIE V](#) **VERSEMENT DES SALAIRES**

[11.](#) Versement des salaires

[12.](#) Relevé du salaire

[12.1](#) Relevé du salaire à la fin de l'emploi

[13.](#) Retenues

[14.](#) Priorité des créances

##### [PARTIE V.1](#) **POURBOIRES ET AUTRES GRATIFICATIONS DES EMPLOYÉS**

[14.1](#) Définition

[14.2](#) Interdiction relative aux pourboires ou autres gratifications

[14.3](#) Loi ou ordonnance d'un tribunal

[14.4](#) Mise en commun des pourboires ou autres gratifications

[14.5](#) Disposition transitoire : conventions collectives

##### [PARTIE VI](#) **DOSSIERS**

[15.](#) Dossiers

[15.1](#) Dossier : vacances et indemnités de vacances

[16.](#) Accessibilité

##### [PARTIE VII](#)

## HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS

<a href="#">17.</a>	Plafonnement des heures de travail
<a href="#">17.1</a>	Heures par semaine de travail : demande d'approbation
<a href="#">17.2</a>	Non-application du par. 5 (2)
<a href="#">17.3</a>	Délégation du directeur
<a href="#">18.</a>	Heures d'inactivité
<a href="#">19.</a>	Circonstances exceptionnelles
<a href="#">20.</a>	Pauses-repas
<a href="#">21.</a>	Rémunération non obligatoire
<a href="#">21.1</a>	Préparation d'un document par le directeur

### PARTIE VII.1

#### DEMANDES DE MODIFICATION DE L'HORAIRE OU DU LIEU DE TRAVAIL

<a href="#">21.2</a>	Demande de modification de l'horaire ou du lieu de travail
----------------------	--

### PARTIE VII.2

#### ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL

<a href="#">21.3</a>	Règle des trois heures
<a href="#">21.4</a>	Rémunération minimale de l'employé sur appel
<a href="#">21.5</a>	Droit de refus
<a href="#">21.6</a>	Annulation
<a href="#">21.7</a>	Plafond

### PARTIE VIII

#### RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

<a href="#">22.</a>	Seuil de travail supplémentaire
<a href="#">22.1</a>	Calcul de la moyenne : demande d'approbation
<a href="#">22.2</a>	Délégation du directeur

### PARTIE IX

#### SALAIRE MINIMUM

<a href="#">23.</a>	Salaire minimum
<a href="#">23.0.1</a>	Changement du salaire minimum pendant une période de paie
<a href="#">23.1</a>	Établissement du salaire minimum

### PARTIE X

#### JOURS FÉRIÉS

<a href="#">24.</a>	Salaire pour jour férié
<a href="#">25.</a>	Deux sortes de travail
<a href="#">26.</a>	Jour férié normalement un jour ouvrable
<a href="#">27.</a>	Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable
<a href="#">28.</a>	Obligation de travailler les jours fériés : certaines exploitations
<a href="#">29.</a>	Jour férié non un jour ouvrable
<a href="#">30.</a>	Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable
<a href="#">31.</a>	Heures non assimilées à des heures supplémentaires
<a href="#">32.</a>	Fin de l'emploi

### PARTIE XI

#### VACANCES ET INDEMNITÉ DE VACANCES

<a href="#">33.</a>	Droit à des vacances
<a href="#">33.</a>	Droit à des vacances
<a href="#">34.</a>	Année de référence différente
<a href="#">34.</a>	Année de référence différente
<a href="#">35.</a>	Moment des vacances
<a href="#">35.</a>	Moment des vacances
<a href="#">35.1</a>	Moment des vacances : année de référence différente
<a href="#">35.2</a>	Indemnité de vacances
<a href="#">35.2</a>	Indemnité de vacances
<a href="#">36.</a>	Versement de l'indemnité de vacances
<a href="#">37.</a>	Versement pendant un conflit de travail
<a href="#">38.</a>	Fin de l'emploi
<a href="#">39.</a>	Régimes interentreprises
<a href="#">40.</a>	Indemnité de vacances détenue en fiducie
<a href="#">41.</a>	Approbation
<a href="#">41.1</a>	Relevés de vacances

### PARTIE XII

#### À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

<a href="#">41.2</a>	Interprétation
----------------------	----------------

<a href="#">42.</a>	À travail égal, salaire égal
<a href="#">42.1</a>	Situation d'emploi différente
<a href="#">42.2</a>	Situation d'emploi différente des employés ponctuels
<a href="#">42.3</a>	Examen

**PARTIE XIII**  
**RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX**

<a href="#">43.</a>	Définition
<a href="#">44.</a>	Interdiction d'établir des distinctions

**PARTIE XIV**  
**CONGÉS**

<a href="#">45.</a>	Définitions
---------------------	-------------

**CONGÉ DE MATERNITÉ**

<a href="#">46.</a>	Congé de maternité
<a href="#">46.1</a>	Définition
<a href="#">47.</a>	Fin du congé de maternité

**CONGÉ PARENTAL**

<a href="#">48.</a>	Congé parental
<a href="#">49.</a>	Fin du congé parental

**CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE**

<a href="#">49.1</a>	Congé familial pour raison médicale
----------------------	-------------------------------------

**CONGÉ POUR DON D'ORGANE**

<a href="#">49.2</a>	Congé pour don d'organe
----------------------	-------------------------

**CONGÉ FAMILIAL POUR LES AIDANTS NATURELS**

<a href="#">49.3</a>	Congé familial pour les aidants naturels
----------------------	--

**CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE**

<a href="#">49.4</a>	Congé en cas de maladie grave
	<b><u>CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS OU DE DISPARITION D'UN ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES</u></b>

**CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT**

<a href="#">49.5</a>	Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles
<a href="#">49.5</a>	Congé en cas de décès d'un enfant

**CONGÉ EN CAS DE DISPARITION D'UN ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES**

<a href="#">49.6</a>	Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles
----------------------	--

**CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE**

<a href="#">49.7</a>	Congé en cas de violence familiale ou sexuelle
----------------------	--

**CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE**

<a href="#">50.</a>	Congé d'urgence personnelle
	<b><u>CONGÉ SPÉCIAL : SITUATION D'URGENCE DÉCLARÉE</u></b>

<a href="#">50.1</a>	Congé spécial : situation d'urgence déclarée
----------------------	--

**CONGÉ POUR RÉSERVISTES**

<a href="#">50.2</a>	Congé pour réservistes
----------------------	------------------------

**DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES CONGÉS**

<a href="#">51.</a>	Droits pendant un congé
<a href="#">51.1</a>	Incompatibilité entre un congé et des vacances
<a href="#">52.</a>	Durée de l'emploi
<a href="#">52.1</a>	Congé pris en semaines complètes
<a href="#">53.</a>	Réintégration

**PARTIE XV**  
**LICENCIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI**

**LICENCIEMENT**

<a href="#">54.</a>	Aucun licenciement sans préavis
<a href="#">55.</a>	Employés prescrits
<a href="#">56.</a>	Ce qui constitue un licenciement
<a href="#">57.</a>	Délai de préavis de l'employeur
<a href="#">58.</a>	Préavis, 50 employés ou plus
<a href="#">59.</a>	Période d'emploi : inclusion et exclusion
<a href="#">60.</a>	Exigences à respecter pendant le délai de préavis
<a href="#">61.</a>	Indemnité tenant lieu de préavis
<a href="#">62.</a>	Emploi réputé effectif

**CESSATION D'EMPLOI**

<a href="#">63.</a>	Ce qui constitue une cessation d'emploi
<a href="#">64.</a>	Droit à une indemnité de cessation d'emploi
<a href="#">65.</a>	Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi

[66.](#) Versements échelonnés

[CHOIX : DROIT DE RAPPEL](#)

[67.](#) Choix

**[PARTIE XVI](#)**  
**DÉTECTEURS DE MENSONGES**

[68.](#) Définitions

[69.](#) Droit de refuser

[70.](#) Interdiction : test

[71.](#) Consentement au test

**[PARTIE XVII](#)**  
**ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL**

[72.](#) Application de la partie

[73.](#) Droit de refuser de travailler

**[PARTIE XVIII](#)**  
**REPRÉSAILLES**

[74.](#) Interdiction d'exercer de représailles

**[PARTIE XVIII.1](#)**  
**AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE**  
**[INTERPRÉTATION ET CHAMP D'APPLICATION](#)**

[74.1](#) Interprétation

[74.2.1](#) Employés ponctuels

[74.3](#) Relation d'emploi

[74.4](#) Affectation

**[OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS](#)**

[74.4.1](#) Obligation pour l'agence de tenir des dossiers sur le travail effectué pour ses clients

[74.4.2](#) Obligation pour le client de tenir des dossiers sur le travail effectué pour un client

[74.5](#) Renseignements relatifs à l'agence

[74.6](#) Renseignements relatifs à l'affectation

[74.7](#) Renseignements : droits prévus par la Loi

[74.8](#) Interdictions

[74.9](#) Dispositions nulles

[74.10](#) Salaire pour jour férié

[74.10.1](#) Mise à fin de l'affectation

[74.11](#) Licenciement et cessation d'emploi

[74.11.1](#) Disposition transitoire

**[REPRÉSAILLES DU CLIENT](#)**

[74.12](#) Interdiction au client d'exercer des représailles

**[EXÉCUTION](#)**

[74.12.1](#) Mesures à prendre avant de confier la plainte pour enquête

[74.13](#) Réunion prévue à l'art. 102

[74.13.1](#) Délai de réponse

[74.14](#) Ordonnance de remboursement des frais

[74.15](#) Recouvrement par le client de frais interdits

[74.16](#) Ordonnance de versement d'une indemnité : agence de placement temporaire

[74.17](#) Ordonnance : représailles du client

[74.18](#) Agence et client conjointement et individuellement responsables

**[PARTIE XIX](#)**

**FOURNISSEURS DE SERVICES DE GESTION D'IMMEUBLES**

[75.](#) Nouveau fournisseur

[76.](#) Indemnité de vacances

[77.](#) Demande de renseignements : nouveau fournisseur éventuel

[78.](#) Utilisation des renseignements

**[PARTIE XX](#)**

**RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS**

[79.](#) Définition

[80.](#) Application

[81.](#) Responsabilité des administrateurs à l'égard du salaire

[82.](#) Aucune restriction de la responsabilité

[83.](#) Protection des recours civils

**[PARTIE XXI](#)**

**APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI – SES RESPONSABLES ET LEURS POUVOIRS**

[84.](#) Responsabilité du ministre

<a href="#">85.</a>	Directeur
<a href="#">86.</a>	Agents des normes d'emploi
<a href="#">87.</a>	Délégation
<a href="#">88.</a>	Pouvoirs et fonctions du directeur
<a href="#">88.1</a>	Pouvoir de réaffectation du directeur
<a href="#">88.2</a>	Reconnaissance des employeurs
<a href="#">88.3</a>	Délégation des pouvoirs prévus à l'art. 88.2
<a href="#">89.</a>	Pouvoirs et fonctions des agents
<a href="#">90.</a>	Non-contraignabilité
<a href="#">91.</a>	Pouvoirs d'enquête et d'inspection
<a href="#">91.1</a>	Auto-examen
<a href="#">92.</a>	Mandat
<a href="#">93.</a>	Affichage des avis
<a href="#">94.</a>	Pouvoirs conférés par le Code canadien du travail
<a href="#">95.</a>	Signification de documents

**PARTIE XXII**  
**PLAINTES ET APPLICATION**

PLAINTES

<a href="#">96.</a>	Plaintes
<a href="#">96.1</a>	Mesures à prendre avant de confier la plainte pour enquête
<a href="#">97.</a>	Instance civile interdite
<a href="#">98.</a>	Plainte non autorisée

APPLICATION SOUS LE RÉGIME D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

<a href="#">99.</a>	Application d'une convention collective
<a href="#">100.</a>	Conclusion de l'arbitre
<a href="#">101.</a>	Arbitrage et art. 4

APPLICATION PAR UN AGENT DES NORMES D'EMPLOI

<a href="#">101.1</a>	Transaction par un agent des normes d'emploi
<a href="#">102.</a>	Réunion
<a href="#">102.1</a>	Délai de réponse
<a href="#">103.</a>	Ordonnance de versement du salaire
<a href="#">104.</a>	Ordonnances d'indemnisation ou de réintégration
<a href="#">105.</a>	Employé introuvable
<a href="#">106.</a>	Ordonnance prise contre les administrateurs : partie XX
<a href="#">107.</a>	Ordonnance supplémentaire : partie XX
<a href="#">108.</a>	Ordonnance de conformité
<a href="#">109.</a>	Somme versée en l'absence de révision
<a href="#">110.</a>	Refus de prendre une ordonnance
<a href="#">111.</a>	Prescription concernant le recouvrement, plainte d'un employé

TRANSACTIONS

<a href="#">112.</a>	Transaction
----------------------	-------------

AVIS DE CONTRAVENTION

<a href="#">113.</a>	Avis de contravention
----------------------	-----------------------

PRESCRIPTION

<a href="#">114.</a>	Prescription : ordonnances et avis
<a href="#">115.</a>	Sens de «essentiellement la même»

**PARTIE XXIII**  
**RÉVISIONS PAR LA COMMISSION**

RÉVISIONS DES ORDONNANCES

<a href="#">115.1</a>	Interprétation
<a href="#">116.</a>	Révision
<a href="#">117.</a>	Somme détenue en fiducie
<a href="#">118.</a>	Règles de pratique
<a href="#">119.</a>	Pouvoirs de la Commission
<a href="#">120.</a>	Transaction par l'intermédiaire d'un agent des relations de travail

RENOI D'UNE QUESTION VISÉE À LA PARTIE XIII

<a href="#">121.</a>	Renvoi
----------------------	--------

RÉVISION DE L'AVIS DE CONTRAVENTION

<a href="#">122.</a>	Révision de l'avis de contravention
----------------------	-------------------------------------

DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LA COMMISSION

<a href="#">123.</a>	Non-contraignabilité
<a href="#">124.</a>	Aucune décision après six mois

**PARTIE XXIV**  
**RECouvreMENT**

- [125.](#) Tiers  
[125.1](#) Sûreté pour une somme due  
[125.2](#) Mandat  
[125.3](#) Privilège sur des biens immeubles  
[126.](#) Dépôt de l'ordonnance

**AGENTS DE RECouvreMENT**

- [127.](#) Autorisation du directeur  
[128.](#) Pouvoirs de l'agent de recouvrement  
[129.](#) Transaction

**EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES**

- [130.](#) Définitions

**PARTIE XXV**  
**INFRACTIONS ET POURSUITES**

**INFRACTIONS**

- [131.](#) Infraction : tenue de faux dossiers  
[132.](#) Infraction générale  
[133.](#) Ordonnances supplémentaires  
[134.](#) Infraction : ordonnance de réintégration  
[135.](#) Ordonnances supplémentaires : autres contraventions  
[136.](#) Infraction : responsabilité des administrateurs  
[137.](#) Infraction : permettre la commission d'une infraction par la personne morale  
[137.1](#) Poursuite contre un agent des normes d'emploi  
[138.](#) Audition d'une poursuite  
[138.1](#) Publication : déclaration de culpabilité  
[139.](#) Prescription

**PARTIE XXVI**

**DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LA PREUVE**

- [140.](#) Une copie constitue une preuve

**PARTIE XXVII**  
**RÈGLEMENTS**

- [141.](#) Règlements

**PARTIE XXVIII**  
**DISPOSITION TRANSITOIRE**

- [142.](#) Disposition transitoire

**PARTIE I**  
**DÉFINITIONS**

**Définitions**

1 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (9))**

«agence de placement temporaire» Employeur qui emploie des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients. («temporary help agency»)

«agent de recouvrement» Personne, autre qu'un agent des normes d'emploi, que le directeur autorise à recouvrer des sommes dues en application de la présente loi. («collector»)

«agent des relations de travail» Agent des relations de travail nommé en vertu de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. («labour relations officer»)

«année de référence» Année de référence différente ou année de référence normale. («vacation entitlement year»)

«année de référence différente» Relativement à un employé, s'entend d'une période répétitive de 12 mois qui commence à la date choisie par l'employeur, à l'exclusion du premier jour d'emploi de l'employé. («alternative vacation entitlement year»)

«année de référence normale» Relativement à un employé, s'entend d'une période répétitive de 12 mois qui commence le premier jour d'emploi de l'employé. («standard vacation entitlement year»)

«arbitre» S'entend en outre des entités suivantes :

- a) un conseil d'arbitrage;
- b) la Commission, lorsqu'elle agit en vertu de l'article 133 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. («arbitrator»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (1))**

«client» Relativement à une agence de placement temporaire, s'entend de la personne ou de l'entité qui conclut avec l'agence un arrangement aux termes duquel l'agence convient d'affecter ou de tenter d'affecter un ou plusieurs de ses employés ponctuels à l'exécution d'un travail pour la personne ou l'entité à titre temporaire. («client»)

«Commission» La Commission des relations de travail de l'Ontario. («Board»)

«contrat de travail» S'entend en outre d'une convention collective. («employment contract»)

«délai de préavis prévu par la loi» S'entend, selon le cas :

- a) du délai de préavis de licenciement que doit donner l'employeur en application de la partie XV;
- b) si l'employeur donne un préavis plus long que celui qui est exigé par la partie XV, de la partie du délai de préavis qui se termine à la date de licenciement précisée dans le préavis et qui équivaut au délai de préavis exigé par la partie XV. («statutory notice period»)

«directeur» Le directeur des normes d'emploi. («Director»)

«employé» S'entend notamment, selon le cas :

- a) de quiconque, y compris un dirigeant d'une personne morale, exécute un travail pour un employeur en échange d'un salaire;
- b) de quiconque fournit des services à un employeur en échange d'un salaire;
- c) de quiconque reçoit une formation d'une personne qui est un employeur, de la manière énoncée au paragraphe (2);

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'alinéa c) de la définition de «employé» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (4))**

- c) de quiconque reçoit une formation d'une personne qui est un employeur, si les compétences visées par cette formation sont des compétences qu'utilisent les employés de l'employeur;
- d) de quiconque est un travailleur à domicile.

S'entend en outre de la personne qui était un employé. («employee»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (1))**

«employé ponctuel» Employé qu'une agence de placement temporaire emploie afin de l'affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour des clients de l'agence. («assignment employee»)

«employeur» S'entend notamment des personnes suivantes :

- a) le propriétaire, le gestionnaire, le chef, le responsable, le séquestre ou le syndic d'une activité, d'une entreprise, d'un travail, d'un métier, d'une profession, d'un chantier ou d'une exploitation qui contrôle ou dirige l'emploi d'une personne à cet égard, ou en est directement ou indirectement responsable;
- b) les personnes considérées comme un seul employeur en application de l'article 4.

S'entend en outre de la personne qui était un employeur. («employer»)

«entreprise» S'entend notamment d'une activité, d'un métier ou d'une exploitation. («business»)

«établissement» Relativement à un employeur, emplacement où il exploite une entreprise, mais, s'il en exploite une à plus d'un emplacement, des emplacements distincts constituent un seul établissement si, selon le cas :

- a) ils sont situés dans la même municipalité;
- b) un ou plusieurs employés d'un emplacement ont des droits d'ancienneté qui s'étendent à l'autre emplacement en vertu d'un contrat de travail écrit selon lequel le ou les employés peuvent supplanter un autre employé du même employeur. («establishment»)

«exploitation à fonctionnement ininterrompu» Exploitation ou partie d'exploitation où les activités se poursuivent habituellement 24 heures par jour sans arrêt pendant chaque période de sept jours jusqu'à ce qu'elles soient terminées pour cette période. («continuous operation»)

«fournisseur de services de gestion d'immeubles» Personne qui fournit des services de gestion d'immeubles à l'égard de locaux. S'entend notamment du propriétaire ou du gérant de locaux s'il fournit de tels services à l'égard de ces locaux. Le terme «fournisseur» a un sens correspondant. («building services provider», «provider»)

«heure supplémentaire» Relativement à un employé, s'entend de ce qui suit :

- a) dans les cas où une ou plusieurs dispositions du contrat de travail de l'employé ou d'une autre loi qui s'applique à son emploi prévoient des avantages supérieurs à ceux prévus par la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) à l'égard du travail supplémentaire, une heure de travail en sus du seuil de travail supplémentaire prévu par la disposition concernée;
- b) dans les autres cas, une heure de travail en sus du seuil de travail supplémentaire prévu par la présente loi qui s'applique à l'emploi de l'employé. («overtime hour»)

«hôpital» Hôpital au sens de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*. («hospital»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (5))**

«indemnité de congé d'urgence personnelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 50. («personal emergency leave pay»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (3))**

«indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle» Indemnité pour tout jour de congé payé pris en vertu de l'article 49.7. («domestic or sexual violence leave pay»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (9))**

«indemnité de fin d'affectation» Indemnité versée à l'employé ponctuel lorsqu'il est mis fin à son affectation avant la fin de la durée estimative de celle-ci aux termes de l'article 74.10.1. («termination of assignment pay»)

«jour férié» S'entend de l'un ou l'autre des jours suivants :

1. Le jour de l'An.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la définition de «jour férié» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par adjonction de la disposition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (6))**

1.1 Le jour de la Famille, soit le troisième lundi de février.

2. Le Vendredi saint.
3. La fête de la Reine.
4. La fête du Canada.
5. La fête du Travail.
6. Le jour d'Action de grâces.
7. Le jour de Noël.
8. Le 26 décembre.
9. Tout jour prescrit comme jour férié. («public holiday»)

«journée normale de travail» Relativement à un employé qui travaille habituellement le même nombre d'heures par jour, s'entend d'un jour de ce nombre d'heures. («regular work day»)

«mandataire» S'entend en outre d'un syndicat qui représente un employé aux fins de la négociation collective. («agent»)

«ministère» Le ministère du Travail. («Ministry»)

«ministre» Le ministre du Travail. («Minister»)

«norme d'emploi» Exigence ou interdiction prévue par la présente loi qui s'applique à un employeur et qui bénéficie à un employé. («employment standard»)

«période tampon» Relativement à un employé à l'égard duquel l'employeur établit une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* ou par la suite, s'entend de ce qui suit :

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la définition de «période tampon» au paragraphe 1 (1) de la Loi est modifiée par suppression de «qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite» dans le passage qui précède l'alinéa a). (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (8))**

- a) si la première année de référence différente de l'employé commence avant la fin de sa première période d'emploi de 12 mois, la période qui commence le premier jour de son emploi et se termine la veille du jour où commence l'année de référence différente;
- b) si la première année de référence différente de l'employé commence après la fin de sa première période d'emploi de 12 mois, la période qui commence le lendemain du jour où s'est terminée sa dernière année de référence normale et se termine la veille du jour où commence l'année de référence différente. («stub period»)

«personne» S'entend en outre d'un syndicat. («person»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (9))**

«pourboire ou autre gratification» S'entend de ce qui suit :

- a) tout paiement volontairement versé à un employé ou laissé à son intention par un client de son employeur dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que l'employé garde ce paiement ou le partage avec d'autres employés ou présumait qu'il le ferait;
- b) tout paiement volontairement versé à un employeur par un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- c) tout paiement de frais de service ou de frais semblables demandé par un employeur à un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- d) les autres paiements prescrits.

Sont toutefois exclus de la présente définition :

- e) les paiements prescrits;
- f) les frais prescrits relatifs au mode de paiement utilisé, ou la partie prescrite de ces frais. («tip or other gratuity»)

«prescrit» Prescrit par les règlements. («prescribed»)

«régime d'avantages sociaux» Régime d'avantages sociaux offert à un employé par son employeur ou par l'intermédiaire de celui-ci. («benefit plan»)

«règlements» Les règlements pris en application de la présente loi. («regulations»)

«réserviste» Membre de la force de réserve des Forces canadiennes visée au paragraphe 15 (3) de la *Loi sur la défense nationale* (Canada). («reservist»)

«salaire» S'entend de ce qui suit :

- a) la rémunération en espèces payable par un employeur à un employé aux termes d'un contrat de travail, oral ou écrit, exprès ou implicite;
- b) tout paiement qu'un employeur doit verser à un employé en application de la présente loi;
- c) les allocations de logement ou de repas prévues par un contrat de travail ou les allocations prescrites,

à l'exclusion des éléments suivants :

- d) les pourboires et autres gratifications;

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'alinéa d) de la définition de «salaire» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (10))**

- d) les pourboires ou autres gratifications;
- e) les sommes versées à titre de cadeaux ou de primes qui sont laissées à la discrétion de l'employeur et qui ne sont pas liées au nombre d'heures qu'un employé a travaillé, à sa production ou à son efficacité;

f) les indemnités pour frais et les allocations de déplacement;

g) sous réserve des paragraphes 60 (3) et 62 (2), les cotisations de l'employeur à un régime d'avantages sociaux et les versements auxquels un employé a droit en vertu d'un tel régime. («wages»)

«salaire majoré» Rémunération visée au paragraphe 24 (2) à laquelle un employé a droit lorsqu'il travaille un jour férié. («premium pay»)

«salaire normal» Tout salaire autre que la rémunération des heures supplémentaires, le salaire pour jour férié, le salaire majoré, l'indemnité de vacances, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi et la rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail d'un employé qui, en application du paragraphe 5 (2), l'emportent sur les parties VIII, X, XI ou XV. («regular wages»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la définition de «salaire normal» au paragraphe 1 (1) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (7))**

«salaire normal» Tout salaire autre que la rémunération des heures supplémentaires, le salaire pour jour férié, le salaire majoré, l'indemnité de vacances, l'indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle, l'indemnité de congé d'urgence personnelle, l'indemnité de licenciement, l'indemnité de cessation d'emploi et l'indemnité de fin d'affectation et la rémunération prévue par les dispositions du contrat de travail d'un employé qui, en application du paragraphe 5 (2), l'emportent sur la partie VIII, X ou XI, l'article 49.7, l'article 50, la partie XV ou l'article 74.10.1. («regular wages»)

«salaire pour jour férié» Rémunération d'un employé à l'égard d'un jour férié, calculée en application du paragraphe 24 (1). («public holiday pay»)

«semaine de travail» S'entend :

- a) soit d'une période répétitive de sept jours consécutifs que choisit l'employeur aux fins de l'établissement des horaires de travail;
- b) soit, si l'employeur ne choisit pas une telle période, d'une période répétitive de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («work week»)

«semaine normale de travail» Relativement à un employé qui travaille habituellement le même nombre d'heures par semaine, s'entend d'une semaine de ce nombre d'heures, sans compter les heures supplémentaires. («regular work week»)

«services de gestion d'immeubles» Services d'alimentation, de sécurité et de nettoyage et tout autre service prescrit fournis à l'égard d'un immeuble. («building services»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, le paragraphe 1 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la définition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (2))**

«situation d'emploi différente» Relativement à un ou plusieurs employés, s'entend d'une différence :

- a) soit dans le nombre d'heures qu'ils travaillent normalement;
- b) soit dans la durée de leur emploi, notamment quant à leur statut d'employé permanent, temporaire, saisonnier ou occasionnel. («difference in employment status»)

«syndicat» Organisme qui représente des employés aux fins de la négociation collective en vertu de l'une ou l'autre des lois ou dispositions de loi suivantes :

1. La *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
2. La *Loi de 1993 sur la négociation collective des employés de la Couronne*.
3. La *Loi de 2014 sur la négociation collective dans les conseils scolaires*.
4. La partie IX de la *Loi de 1997 sur la prévention et la protection contre l'incendie*.
5. La *Loi de 2008 sur la négociation collective dans les collèges*.
6. Toute loi ou disposition de loi prescrite. («trade union»)

«taux horaire normal» S'entend de ce qui suit, sous réserve de tout règlement pris en application de la disposition 10 du paragraphe 141 (1) :

- a) dans le cas d'un employé qui est payé à l'heure, la somme gagnée pour une heure de travail au cours de sa semaine normale de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires;
- b) dans les autres cas, le quotient de la somme gagnée pour une semaine de travail donnée par le nombre d'heures travaillées pendant la semaine qui ne sont pas des heures supplémentaires. («regular rate»)

«travailleur à domicile» Particulier qui exécute un travail en échange d'une rémunération dans des locaux qu'il occupe principalement comme logement. Sont exclus de la présente définition les entrepreneurs indépendants. («homeworker») 2000, chap. 41, par. 1 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (1) et (2); 2007, chap. 16, annexe A, art. 1; 2008, chap. 15, art. 85; 2014, chap. 5, art. 48.

### **Formation**

(2) Pour l'application de l'alinéa c) de la définition de «employé» au paragraphe (1), un particulier qui reçoit une formation d'une personne qui est un employeur est un de ses employés si les compétences visées par cette formation sont des compétences qu'utilisent ses employés, à moins que les conditions suivantes ne soient réunies :

1. La formation est semblable à celle assurée dans une école de formation professionnelle.
2. La formation bénéficie au particulier.
3. La personne qui offre la formation ne bénéficie guère de l'activité du particulier pendant sa formation.
4. Le particulier ne supplante pas d'employé de la personne qui offre la formation.
5. La formation ne donne pas au particulier le droit de devenir un employé de la personne qui l'offre.
6. Le particulier est informé qu'il ne touchera aucune rémunération pendant sa formation. 2000, chap. 41, par. 1 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (11))**

### **Formation comprise dans l'affectation à un travail**

(2) Il est entendu que le fait d'être affecté à l'exécution d'un travail pour un client d'une agence de placement temporaire emporte le fait d'être affecté au client pour recevoir une formation afin d'exécuter ce travail. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (11).

### **Ententes écrites**

(3) Sauf disposition contraire, la mention dans la présente loi d'une entente entre un employeur et un employé ou du fait qu'un employeur et un employé conviennent de quelque chose vaut mention d'une entente écrite ou du fait qu'ils conviennent par écrit de faire quelque chose. 2000, chap. 41, par. 1 (3).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 1 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (12))**

### **Forme électronique**

(3.1) L'entente qui se présente sous forme électronique satisfait à l'exigence énoncée au paragraphe (3) qu'une entente soit écrite. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 1 (12).

### **Exception**

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet d'exiger qu'un contrat de travail qui n'est pas une convention collective soit fait par écrit. 2000, chap. 41, par. 1 (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (1) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (1) et (2) - 26/11/2002

2007, chap. 16, annexe A, art. 1 - 03/12/2007

2008, chap. 15, art. 85 - 08/10/2008

2014, chap. 5, art. 48 - 24/04/2014

2017, chap. 22, annexe 1, art. 1 (1, 3-12) - 01/01/2018; 2017, chap. 22, annexe 1, art. 1 (2) - 01/04/2018

## **PARTIE II**

### **AFFICHAGE DE RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LES DROITS ET LES OBLIGATIONS**

#### **Préparation d'une affiche par le ministre**

2 (1) Le ministre prépare et publie une affiche qui fournit les renseignements qu'il estime appropriés sur la présente loi et les règlements. 2004, chap. 21, art. 1.

#### **Cas où l'affiche n'est pas à jour**

(2) S'il croit que l'affiche préparée en application du paragraphe (1) n'est plus à jour, le ministre en prépare et en publie une nouvelle. 2004, chap. 21, art. 1.

### **Obligation d'afficher**

(3) Chaque employeur affiche et laisse affichée une copie de la plus récente affiche publiée par le ministre en application du présent article à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où les employés sont susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 1.

### **Langue de la majorité autre que l'anglais**

(4) Si la langue de la majorité dans un lieu de travail de l'employeur n'est pas l'anglais, celui-ci s'informe pour savoir si le ministre a préparé une traduction de l'affiche dans cette autre langue et, si tel est le cas, affiche et laisse affichées côte à côte une copie de la traduction et la copie de l'affiche. 2004, chap. 21, art. 1; 2014, chap. 10, annexe 2, par. 1 (1).

### **Obligation de fournir une copie de l'affiche**

(5) Chaque employeur fournit à chacun de ses employés une copie de la plus récente affiche publiée par le ministre en application du présent article. 2014, chap. 10, annexe 2, par. 1 (2).

### **Idem : traduction**

(6) Si un employé demande une traduction de l'affiche dans une autre langue que l'anglais, l'employeur s'informe pour savoir si le ministre a préparé une traduction de l'affiche dans cette autre langue et, si tel est le cas, il en fournit une copie à l'employé. 2014, chap. 10, annexe 2, par. 1 (2).

### **Moment où la copie de l'affiche doit être fournie**

(7) L'employeur fournit une copie de l'affiche à l'employé dans les 30 jours qui suivent le jour où celui-ci devient un employé de l'employeur. 2014, chap. 10, annexe 2, par. 1 (2).

### **Idem : disposition transitoire**

(8) L'employeur qui a un ou plusieurs employés le jour de l'entrée en vigueur de l'article 1 de l'annexe 2 de la *Loi de 2014 sur l'amélioration du lieu de travail au service d'une économie plus forte* leur fournit une copie de l'affiche dans les 30 jours qui suivent ce jour. 2014, chap. 10, annexe 2, par. 1 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 1 - 01/03/2005

2014, chap. 10, annexe 2, art. 1 (1) - 20/11/2014; 2014, chap. 10, annexe 2, art. 1 (2) - 20/05/2015

## **PARTIE III APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI**

### **Personnes visées par la Loi**

**3** (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (5), les normes d'emploi énoncées dans la présente loi s'appliquent à l'employé et à son employeur si, selon le cas :

- a) le travail de l'employé doit être exécuté en Ontario;
- b) le travail de l'employé doit être exécuté en Ontario et à l'extérieur de la province et que le travail exécuté à l'extérieur de la province est une prolongation du travail exécuté en Ontario. 2000, chap. 41, par. 3 (1).

### **Exception, compétence fédérale**

(2) La présente loi ne s'applique pas à l'employé dont la relation d'emploi avec son employeur relève de la compétence législative du Parlement du Canada ni à cet employeur. 2000, chap. 41, par. 3 (2).

### **Exception, personnel diplomatique**

(3) La présente loi ne s'applique pas à l'employé d'une ambassade ou d'un consulat d'une nation étrangère ni à son employeur. 2000, chap. 41, par. 3 (3).

### **Exception : employés de la Couronne**

(4) Seules les dispositions suivantes de la présente loi s'appliquent à l'employé et à son employeur dans les cas où celui-ci est la Couronne, un de ses organismes ou un office, un conseil, une commission ou une personne morale dont elle nomme tous les membres :

1. La partie IV (Continuité d'emploi).
2. L'article 14.
3. La partie XII (À travail égal, salaire égal).

4. La partie XIII (Régimes d'avantages sociaux).
5. La partie XIV (Congés).
6. La partie XV (Licenciement et cessation d'emploi).
7. La partie XVI (DéTECTEURS de mensonges).
8. La partie XVIII (Représailles), sauf le sous-alinéa 74 (1) a) (vii) et l'alinéa 74 (1) b).
9. La partie XIX (Fournisseurs de services de gestion d'immeubles). 2000, chap. 41, par. 3 (4).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 3 (4) de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 2 (1))**

#### **Autres exceptions**

(5) La présente loi ne s'applique pas aux particuliers suivants ni aux personnes pour lesquelles ils exécutent un travail ou desquelles ils touchent une rémunération :

1. L'élève du secondaire qui exécute un travail dans le cadre d'un programme d'initiation à la vie professionnelle autorisé par le conseil scolaire dont relève l'école où il est inscrit.
2. Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège d'arts appliqués et de technologie ou par une université.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 3 (5) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 2 (2))**

- 2.1 Le particulier qui exécute un travail dans le cadre d'un programme approuvé par un collège privé d'enseignement professionnel inscrit en vertu de la *Loi de 2005 sur les collèges privés d'enseignement professionnel* et qui répond aux critères prescrits.
3. Le participant à une activité de participation communautaire prévue par la *Loi de 1997 sur le programme Ontario au travail*.
4. Le particulier qui est un détenu d'un établissement correctionnel au sens de la *Loi sur le ministère des Services correctionnels*, qui est un détenu d'un pénitencier ou qui est détenu dans une installation de détention au sens de la *Loi sur les services policiers* ou détenu dans un lieu de détention provisoire ou un lieu de garde visés par la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (Canada), s'il participe à un programme de travail ou de réadaptation à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, du pénitencier, du lieu de détention ou du lieu de garde.
5. Le particulier qui exécute un travail aux termes d'une ordonnance ou d'une sentence d'un tribunal ou dans le cadre de mesures extrajudiciaires au sens de la *Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents* (Canada).
6. Le particulier qui exécute un travail dans un emploi ou un milieu de travail simulé si le but principal visé en l'y plaçant est de le réadapter.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la disposition 6 du paragraphe 3 (5) de la Loi est abrogée. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 2 (3))**

7. Le titulaire d'une charge de nature politique, religieuse ou judiciaire.
8. Le membre d'un tribunal quasi-judiciaire.
9. Le titulaire d'une charge élective au sein d'un organisme, notamment un syndicat.
10. L'agent de police, sauf disposition contraire de la partie XVI (DéTECTEURS de mensonges).
11. L'administrateur d'une personne morale, sauf disposition contraire des parties XX (Responsabilité des administrateurs), XXI (Application de la présente loi — ses responsables et leurs pouvoirs), XXII (Plaintes et application), XXIII (Révisions par la Commission), XXIV (Recouvrement), XXV (Infractions et poursuites), XXVI (Dispositions diverses concernant la preuve), XXVII (Règlements) et XXVIII (Disposition transitoire, modification, abrogations, entrée en vigueur et titre abrégé).
12. Tout particulier prescrit. 2000, chap. 41, par. 3 (5); 2006, chap. 19, annexe D, art. 7.

#### **Double rôle**

(6) Lorsqu'un particulier qui exécute un travail ou occupe un poste visé au paragraphe (5) exécute également un autre travail ou occupe également un autre poste à titre d'employé, ce paragraphe n'a pas pour effet d'empêcher que la présente loi s'applique à lui et à son employeur relativement à cet autre travail ou poste. 2000, chap. 41, par. 3 (6).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2006, chap. 19, annexe D, art. 7 - 22/06/2006

2017, chap. 22, annexe 1, art. 2 (1, 2) - 01/01/2018; 2017, chap. 22, annexe 1, art. 2 (3) - 01/01/2019

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 3)**

### **Couronne liée**

**3.1** La présente loi lie la Couronne. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 3 - 01/01/2018

### **Personnes distinctes considérées comme un seul employeur**

**4** (1) Le paragraphe (2) s'applique si les conditions suivantes sont réunies :

- a) des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire;
- b) un tel arrangement a ou a eu pour objet ou pour effet de faire échec, directement ou indirectement, à l'objet de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 4 (1).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 4 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 4 (1))**

### **Personnes distinctes considérées comme un seul employeur**

(1) Le paragraphe (2) s'applique si des activités ou des entreprises associées ou liées sont ou étaient exercées ou exploitées par l'employeur et une ou plusieurs autres personnes ou par leur intermédiaire. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 4 (1).

### **Idem**

(2) L'employeur et la ou les autres personnes visés au paragraphe (1) sont considérés comme un seul employeur pour l'application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 4 (2).

### **Simultanéité de l'exploitation non obligatoire**

(3) Le paragraphe (2) s'applique même si les activités ou les entreprises ne sont pas exercées ou exploitées en même temps. 2000, chap. 41, par. 4 (3).

### **Exception : particuliers**

(4) Le paragraphe (2) ne s'applique aux personnes morales et aux particuliers qui en sont actionnaires que si ces derniers sont des associés d'une société en nom collectif ou en commandite et qu'il détiennent les actions aux fins de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 4 (4).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 4 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 4 (2))**

### **Exception : la Couronne**

(4.1) Le paragraphe (2) ne s'applique ni à la Couronne ni à un de ses organismes ou à un office, un conseil, une commission ou une personne morale dont elle nomme tous les membres. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 4 (2).

### **Responsabilité conjointe et individuelle**

(5) Les personnes qui sont considérées comme un seul employeur en application du présent article sont conjointement et individuellement responsables de toute contravention à la présente loi et à ses règlements d'application ainsi que des salaires dus aux employés de n'importe laquelle d'entre elles. 2000, chap. 41, par. 4 (5).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 4 (1, 2) - 01/01/2018

### **Impossibilité de se soustraire à une norme d'emploi**

**5** (1) Sous réserve du paragraphe (2), aucun employeur ou mandataire d'un employeur ni aucun employé ou mandataire d'un employé ne doit se soustraire contractuellement à une norme d'emploi ni y renoncer. Tout acte de ce genre est nul. 2000, chap. 41, par. 5 (1).

### **Supériorité du droit accordé par une loi ou par contrat**

(2) Si une ou plusieurs dispositions d'un contrat de travail ou d'une autre loi qui traitent directement du même sujet qu'une norme d'emploi accordent à un employé un avantage supérieur à celle-ci, ces dispositions s'appliquent et la norme d'emploi ne s'applique pas. 2000, chap. 41, par. 5 (2).

### **Traitement interdit**

**5.1** (1) L'employeur ne doit pas, dans le cadre de la présente loi, traiter une personne qui est son employé comme si elle n'était pas un employé aux termes de la présente loi. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 5.

### **Fardeau de la preuve**

(2) Sous réserve du paragraphe 122 (4), si, au cours de l'enquête ou de l'inspection d'un agent des normes d'emploi ou dans le cadre d'une instance introduite en vertu de la présente loi, autre qu'une poursuite, l'employeur ou le présumé employeur prétend qu'une personne n'est pas un employé, il lui incombe de prouver cette assertion. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 5.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 5 - 27/11/2017

### **Transaction d'un syndicat**

**6** Toute transaction que conclut pour le compte d'un employé le syndicat qui le représente lie cet employé. 2000, chap. 41, art. 6.

### **Mandataires**

**7** Toute entente que l'employé peut légitimement conclure ou toute autorisation qu'il peut légitimement donner en vertu de la présente loi peut l'être par son mandataire et le lie comme s'il l'avait conclue ou donnée. 2000, chap. 41, art. 7.

### **Aucune incidence sur les instances civiles**

**8** (1) Sous réserve de l'article 97, la présente loi ne porte pas atteinte aux recours civils dont dispose un employé contre son employeur. 2000, chap. 41, par. 8 (1).

### **Avis**

(2) Si un employé introduit une instance civile contre son employeur en vertu de la présente loi, l'avis d'instance est signifié au directeur, selon la formule qu'il approuve, au plus tard le jour où l'instance civile est inscrite au rôle. 2000, chap. 41, par. 8 (2).

### **Signification de l'avis**

(3) L'avis est signifié au directeur de l'une des manières suivantes :

- a) il est livré au bureau du directeur pendant ses jours et heures d'ouverture;
- b) il est envoyé par courrier au bureau du directeur par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la livraison;
- c) il est envoyé au bureau du directeur par télécopie ou par courrier électronique. 2009, chap. 9, art. 1.

### **Prise d'effet de la signification**

(4) La signification faite en application du paragraphe (3) est réputée l'être :

- a) à la date figurant sur le récépissé ou l'accusé de réception remis à l'employé par le directeur ou son représentant, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) a);
- b) à la date figurant dans la vérification, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) b);
- c) à la date d'envoi de la télécopie ou du courrier électronique, sous réserve du paragraphe (5), dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) c). 2009, chap. 9, art. 1.

### **Idem**

(5) La signification est réputée être faite le premier jour d'ouverture du bureau du directeur qui suit si la télécopie ou le courrier électronique est envoyé :

- a) un jour où le bureau du directeur est fermé;
- b) après 17 heures n'importe quel jour. 2009, chap. 9, art. 1.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 1 - 06/11/2009

## **PARTIE IV CONTINUITÉ D'EMPLOI**

### **Vente d'une entreprise**

**9** (1) Si l'employeur vend tout ou partie d'une entreprise et que l'acquéreur emploie un de ses employés, ce dernier est réputé ne pas avoir été licencié ou son emploi est réputé ne pas avoir pris fin pour l'application de la présente loi. L'emploi de cet employé auprès du vendeur est réputé un emploi auprès de l'acquéreur aux fins de tout calcul subséquent de la durée de son emploi ou de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 9 (1).

### **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'acquéreur embauche l'employé plus de 13 semaines après le jour de la vente ou, s'il lui est antérieur, après son dernier jour d'emploi auprès du vendeur. 2000, chap. 41, par. 9 (2).

### **Définition**

(3) La définition qui suit s'applique au présent article.

«vend» S'entend en outre du fait de disposer, notamment par location à bail ou transfert. Le terme «vente» a un sens correspondant. 2000, chap. 41, par. 9 (3).

### **Lois antérieures**

(4) Pour l'application du paragraphe (1), l'emploi auprès du vendeur comprend tout emploi qu'attribue à celui-ci le présent article ou une disposition d'une loi que remplace la présente loi, qui traite de la vente d'entreprises. 2000, chap. 41, par. 9 (4).

### **Nouveau fournisseur de services de gestion d'immeubles**

**10** (1) Le présent article s'applique si le fournisseur de services de gestion d'immeubles à l'égard d'un immeuble est remplacé par un nouveau fournisseur et qu'un employé du premier fournisseur est employé par le nouveau fournisseur. 2000, chap. 41, par. 10 (1).

### **Aucun licenciement ou cessation d'emploi**

(2) L'employé est réputé ne pas avoir été licencié ou son emploi est réputé ne pas avoir pris fin pour l'application de la présente loi et son emploi auprès du premier fournisseur est réputé un emploi auprès du nouveau fournisseur aux fins de tout calcul subséquent de la durée de son emploi ou de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 10 (2).

### **Exception**

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si le nouveau fournisseur embauche l'employé plus de 13 semaines après le jour où il a commencé à fournir ses services à l'égard de l'immeuble ou, s'il lui est antérieur, après le dernier jour d'emploi de l'employé auprès du premier fournisseur. 2000, chap. 41, par. 10 (3).

### **Lois antérieures**

(4) Pour l'application du paragraphe (2), l'emploi auprès du premier fournisseur comprend tout emploi qu'attribue à celui-ci le présent article ou une disposition d'une loi que remplace la présente loi, qui traite des fournisseurs de services de gestion d'immeubles. 2000, chap. 41, par. 10 (4).

## **PARTIE V VERSEMENT DES SALAIRES**

### **Versement des salaires**

**11** (1) L'employeur établit une période de paie répétitive et une journée de paie répétitive et verse le salaire gagné pendant chaque période de paie, à l'exclusion des indemnités de vacances accumulées, au plus tard le jour de paie fixé pour cette période. 2000, chap. 41, par. 11 (1).

### **Mode de versement**

(2) L'employeur verse le salaire de l'employé :

- a) soit en espèces;
- b) soit par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;
- c) soit conformément au paragraphe (4). 2000, chap. 41, par. 11 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 11 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 6)**

### **Mode de versement**

- (2) L'employeur verse le salaire de l'employé selon un des modes suivants :
- a) en espèces;
  - b) par chèque fait uniquement à l'ordre de l'employé;
  - c) par dépôt direct, conformément au paragraphe (4);
  - d) par un autre mode de versement prescrit. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 6.

### **Lieu de versement en espèces ou par chèque**

(3) Si le versement est effectué en espèces ou par chèque, l'employeur fait en sorte qu'il soit remis à l'employé à son lieu de travail ou à un autre endroit qui lui convient. 2000, chap. 41, par. 11 (3).

### **Dépôt direct**

- (4) L'employeur peut verser le salaire de l'employé en le déposant directement dans un compte d'un établissement financier si les conditions suivantes sont réunies :
- a) le compte est ouvert au nom de l'employé;
  - b) nulle autre personne que l'employé ou une personne qu'il autorise n'a accès au compte;
  - c) sauf si l'employé convient du contraire, une succursale ou une installation de l'établissement financier est située à une distance raisonnable du lieu où l'employé travaille habituellement. 2000, chap. 41, par. 11 (4).

### **Fin de l'emploi**

(5) Si l'emploi de l'employé se termine, l'employeur lui verse le salaire auquel il a droit au plus tard le dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe sept jours après que son emploi se termine;
- b) le jour qui aurait coïncidé avec le prochain jour de paie de l'employé. 2000, chap. 41, par. 11 (5).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 6 - 01/01/2018

### **Relevé du salaire**

**12** (1) Au plus tard le jour de paie de l'employé, l'employeur lui remet un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) la période de paie pour laquelle le salaire est versé;
- b) le taux de salaire, s'il y a lieu;
- c) le salaire brut et, à moins que le renseignement ne soit fourni à l'employé d'une autre manière, son mode de calcul;
- d) ABROGÉ : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (3).
- e) le montant et l'objet de chaque retenue opérée sur le salaire;
- f) la somme réputée avoir été versée à l'employé en application du paragraphe 23 (2) au titre du logement ou des repas;
- g) le salaire net versé à l'employé. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (2); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (3).

(2) ABROGÉ : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (4).

### **Copies électroniques**

(3) Le relevé peut être fourni à l'employé par courrier électronique plutôt que par écrit s'il a accès à un moyen d'en produire une copie papier. 2000, chap. 41, par. 12 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (2) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (3) et (4) - 26/11/2002

### **Relevé du salaire à la fin de l'emploi**

**12.1** Au plus tard le jour où il est tenu de verser un salaire en application du paragraphe 11 (5), l'employeur remet à l'employé un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) l'indemnité de licenciement ou l'indemnité de cessation d'emploi brute versée à l'employé, le cas échéant;
- b) l'indemnité de vacances brute versée à l'employé, le cas échéant;
- c) à moins que le renseignement ne soit fourni à l'employé d'une autre manière, le mode de calcul des indemnités visées aux alinéas a) et b);
- d) la période de paie pour laquelle est versé un salaire, à l'exception de celui visé à l'alinéa a) ou b);
- e) le taux de salaire, s'il y a lieu;
- f) le salaire brut visé à l'alinéa d) et, à moins que le renseignement ne soit fourni à l'employé d'une autre manière, son mode de calcul;
- g) le montant et l'objet de chaque retenue opérée sur le salaire;
- h) la somme réputée avoir été versée à l'employé en application du paragraphe 23 (2) au titre du logement ou des repas;
- i) le salaire net versé à l'employé. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (5).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (5) - 26/11/2002

**Retenues**

**13** (1) L'employeur ne doit pas retenir le salaire payable à l'employé, y opérer une retenue ni contraindre l'employé à lui retourner son salaire à moins que le présent article ne l'y autorise. 2000, chap. 41, par. 13 (1).

**Loi ou ordonnance du tribunal**

(2) L'employeur peut retenir le salaire de l'employé, y opérer une retenue ou contraindre l'employé à le lui retourner si une loi de l'Ontario ou du Canada ou une ordonnance du tribunal l'y autorise. 2000, chap. 41, par. 13 (2).

**Autorisation de l'employé**

(3) L'employeur peut retenir le salaire de l'employé, y opérer une retenue ou contraindre l'employé à le lui retourner avec l'autorisation écrite de ce dernier. 2000, chap. 41, par. 13 (3).

**Exception**

(4) Les paragraphes (2) et (3) ne s'appliquent pas si la loi, l'ordonnance ou l'autorisation écrite de l'employé exige de l'employeur qu'il remette la fraction du salaire retenue à un tiers et qu'il ne le fait pas. 2000, chap. 41, par. 13 (4).

**Idem**

(5) Le paragraphe (3) ne s'applique pas si, selon le cas :

- a) l'autorisation de l'employé ne mentionne aucune somme précise ni ne prévoit de formule permettant de calculer une telle somme;
- b) le salaire de l'employé a été retenu, en totalité ou en partie, ou il a dû être retourné dans l'un ou l'autre des cas suivants :
  - (i) un cas de malfaçon,
  - (ii) l'employeur a manqué de fonds ou a perdu ou s'est fait voler des biens et une personne autre que l'employé avait accès aux fonds ou aux biens,
  - (iii) dans les conditions prescrites;
- c) le salaire de l'employé a dû être retourné alors qu'il faisait l'objet d'une ordonnance rendue en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 13 (5).

**Priorité des créances**

**14** (1) Malgré toute autre loi, les salaires ont priorité sur les créances et droits de tous les autres créanciers non garantis de l'employeur et leur versement a priorité sur ceux-ci, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par employé. 2000, chap. 41, par. 14 (1).

## **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à une distribution effectuée en application de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada) ou d'une autre mesure législative du Parlement du Canada qui traite de faillite ou d'insolvabilité. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (3) - 04/09/2001

## **PARTIE V.1 POURBOIRES ET AUTRES GRATIFICATIONS DES EMPLOYÉS**

### **Définition**

**14.1** (1) Sous réserve du paragraphe (2), la définition qui suit s'applique à la présente partie.

«pourboire ou autre gratification» S'entend de ce qui suit :

- a) tout paiement volontairement versé à un employé ou laissé à son intention par un client de son employeur dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que l'employé garde ce paiement ou le partage avec d'autres employés ou présumait qu'il le ferait;
- b) tout paiement volontairement versé à un employeur par un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- c) tout paiement de frais de service ou de frais semblables demandé par un employeur à un client dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable conclurait vraisemblablement que le client voulait que ce paiement soit remis à un employé ou réparti entre plusieurs ou présumait qu'il le serait;
- d) les autres paiements prescrits. 2015, chap. 32, art. 1.

### **Idem**

(2) Sont exclus de la définition de «pourboire ou autre gratification» :

- a) les paiements prescrits;
- b) les frais prescrits relatifs au mode de paiement utilisé, ou la partie prescrite de ces frais. 2015, chap. 32, art. 1.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 14.1 de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 7)**

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2015, chap. 32, art. 1 - 10/06/2016

2017, chap. 22, annexe 1, art. 7 - 01/01/2018

### **Interdiction relative aux pourboires ou autres gratifications**

**14.2** (1) L'employeur ne doit pas retenir les pourboires ou autres gratifications de l'employé, y opérer une retenue ni contraindre l'employé à les lui retourner ou remettre à moins que la présente partie ne l'y autorise. 2015, chap. 32, art. 1.

### **Exécution**

(2) Si l'employeur contrevient au paragraphe (1), la somme retenue, déduite, retournée ou remise constitue une créance de l'employé et est exigible en vertu de la présente loi comme s'il s'agissait du salaire dû à l'employé. 2015, chap. 32, art. 1.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2015, chap. 32, art. 1 - 10/06/2016

### **Loi ou ordonnance d'un tribunal**

**14.3** (1) L'employeur peut retenir les pourboires ou autres gratifications de l'employé, y opérer une retenue ou contraindre l'employé à les lui retourner ou remettre si une loi de l'Ontario ou du Canada ou une ordonnance d'un tribunal l'y autorise. 2015, chap. 32, art. 1.

### **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si la loi ou l'ordonnance exige de l'employeur qu'il remette la fraction des pourboires ou autres gratifications retenue, déduite, retournée ou remise à un tiers et qu'il ne le fait pas. 2015, chap. 32, art. 1.

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2015, chap. 32, art. 1 - 10/06/2016

**Mise en commun des pourboires ou autres gratifications**

**14.4** (1) L’employeur peut retenir les pourboires ou autres gratifications de l’employé, y opérer une retenue ou contraindre l’employé à les lui retourner ou remettre s’il les perçoit et les répartit entre la totalité ou une partie de ses employés. 2015, chap. 32, art. 1.

**Exception**

(2) L’employeur ne doit pas répartir, en vertu du paragraphe (1), des pourboires ou autres gratifications aux employés prescrits. 2015, chap. 32, art. 1.

**Interdiction faite à l’employeur de bénéficiaire des pourboires ou autres gratifications**

(3) Sous réserve des paragraphes (4) et (5), l’employeur ou ses administrateurs ou actionnaires ne peuvent pas bénéficier des pourboires ou autres gratifications répartis en vertu du paragraphe (1). 2015, chap. 32, art. 1.

**Exception : propriétaire unique ou associé**

(4) L’employeur qui est propriétaire unique ou associé d’une société de personnes peut bénéficier des pourboires ou autres gratifications répartis en vertu du paragraphe (1) s’il exécute régulièrement et dans une large mesure le même travail que celui exécuté, selon le cas :

- a) par la totalité ou une partie des employés qui bénéficient de la répartition;
- b) par les employés d’autres employeurs de la même industrie qui reçoivent ou partagent couramment des pourboires ou autres gratifications. 2015, chap. 32, art. 1.

**Exception : administrateurs ou actionnaires**

(5) Les administrateurs ou actionnaires de l’employeur peuvent bénéficier des pourboires ou autres gratifications répartis en vertu du paragraphe (1) s’ils exécutent régulièrement et dans une large mesure le même travail que celui exécuté, selon le cas :

- a) par la totalité ou une partie des employés qui bénéficient de la répartition;
- b) par les employés d’autres employeurs de la même industrie qui reçoivent ou partagent couramment des pourboires ou autres gratifications. 2015, chap. 32, art. 1.

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2015, chap. 32, art. 1 - 10/06/2016

**Disposition transitoire : conventions collectives**

**14.5** (1) En cas d’incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le jour de l’entrée en vigueur de l’article 1 de la *Loi de 2015 sur la protection du pourboire des employés* qui porte sur le traitement des pourboires ou autres gratifications des employés l’emporte sur la présente partie. 2015, chap. 32, art. 1.

**Idem : expiration de la convention**

(2) Après l’expiration de la convention collective visée au paragraphe (1), si la disposition qui porte sur le traitement des pourboires ou autres gratifications des employés demeure en vigueur, ce paragraphe continue de s’appliquer à cette disposition, avec les adaptations nécessaires, jusqu’à l’entrée en vigueur d’une nouvelle convention ou d’une convention reconduite. 2015, chap. 32, art. 1.

**Idem : convention reconduite ou nouvelle convention**

(3) Le paragraphe (1) ne s’applique pas aux conventions collectives qui sont conclues ou reconduites le jour de l’entrée en vigueur de l’article 1 de la *Loi de 2015 sur la protection du pourboire des employés* ou par la suite. 2015, chap. 32, art. 1.

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2015, chap. 32, art. 1 - 10/06/2016

## PARTIE VI DOSSIERS

### Dossiers

**15 (1)** L'employeur consigne les renseignements suivants à l'égard de chaque employé, y compris un travailleur à domicile :

1. Ses nom et adresse.
2. Sa date de naissance, s'il est un étudiant âgé de moins de 18 ans.
3. La date du début de son emploi.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15 (1) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (1))**

- 3.1 Les dates et les heures où l'employé a travaillé.
- 3.2 Si l'employé a au moins deux taux horaires normaux pour le travail exécuté pour l'employeur et que, au cours d'une semaine de travail, l'employé a travaillé pour l'employeur en sus du seuil de travail supplémentaire, les dates et les heures où l'employé a travaillé en sus du seuil de travail supplémentaire à chaque taux horaire.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le paragraphe 15 (1) de la Loi est modifié par adjonction des dispositions suivantes : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (2))**

- 3.3 Les dates et les heures où il était prévu que l'employé travaille ou soit sur appel, et tout changement apporté à l'horaire de travail sur appel.
- 3.4 Toute annulation, au sens du paragraphe 21.6 (2), d'une journée de travail ou période de travail sur appel prévue de l'employé, ainsi que la date et l'heure de l'annulation.

4. Son nombre d'heures de travail par jour et par semaine.
5. Les renseignements contenus dans chaque relevé écrit qui lui est remis en application du paragraphe 12 (1), de l'article 12.1 et de l'alinéa 36 (3) b).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 5 du paragraphe 15 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «de l'article 12.1» par «de l'article 12.1, des paragraphes 27 (2.1), 28 (2.1), 29 (1.1) et 30 (2.1)». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (3))**

6. ABROGÉE : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (7).

2000, chap. 41, par. 15 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (6) et (7).

### Travailleurs à domicile

(2) Outre la consignation visée au paragraphe (1), l'employeur tient un registre des travailleurs à domicile qu'il emploie, lequel contient les renseignements suivants :

1. Les nom et adresse de l'employé.
2. Les renseignements visés à l'alinéa 12 (1) b) qui sont contenus dans tous les relevés qui doivent être fournis à l'employé.
3. Les renseignements prescrits. 2000, chap. 41, par. 15 (2).

### Exception

(3) L'employeur n'est pas tenu de consigner les renseignements visés à la disposition 4 du paragraphe (1) à l'égard de l'employé à qui est versé un traitement si, selon le cas :

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15 (3) de la Loi est modifié par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.1 ou 4» dans le passage qui précède l'alinéa a). (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (4))**

- a) il consigne le nombre d'heures de travail de l'employé en sus de celles de sa semaine normale de travail et :
  - (i) le nombre d'heures de travail de l'employé en sus de huit heures par jour,
  - (ii) si le nombre d'heures de travail de l'employé pendant sa journée normale de travail dépasse huit heures, le nombre d'heures en sus de celles-ci;
- b) les articles 17 à 19 et la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ne s'appliquent pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 15 (3).

### Sens de traitement

- (4) Pour l'application du paragraphe (3), un traitement est considéré comme étant versé à l'employé si :
- d'une part, l'employé a droit à une somme fixe pour chaque période de paie;
  - d'autre part, la somme effectivement versée pour chaque période de paie ne change pas selon le nombre d'heures de travail de l'employé, sauf s'il travaille plus de 44 heures par semaine. 2000, chap. 41, par. 15 (4).

### Conservation des dossiers

(5) L'employeur conserve les dossiers des renseignements exigés par le présent article ou charge un tiers de les conserver pendant les périodes suivantes :

- Dans le cas des renseignements visés à la disposition 1 ou 3 du paragraphe (1), la période de trois ans qui suit la fin de son emploi auprès de l'employeur.
- Dans le cas des renseignements visés à la disposition 2 du paragraphe (1), celle des périodes suivantes qui commence avant l'autre :
  - la période de trois ans qui suit le 18<sup>e</sup> anniversaire de naissance de l'employé,
  - la période de trois ans qui suit la fin de son emploi auprès de l'employeur.
- Dans le cas des renseignements visés à la disposition 4 du paragraphe (1) ou au paragraphe (3), la période de trois ans qui suit le jour ou la semaine auxquels ils se rapportent.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 3 du paragraphe 15 (5) de la Loi est modifiée par remplacement de «la disposition 4» par «la disposition 3.1, 3.2 ou 4». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (5))**

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la disposition 3 du paragraphe 15 (5) de la Loi est modifiée par remplacement de «la disposition 3.1, 3.2 ou 4» par «la disposition 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 ou 4». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (6))**

- Dans le cas des renseignements visés à la disposition 5 du paragraphe (1), la période de trois ans qui suit le jour où ils sont donnés à l'employé.
- ABROGÉE : 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (8).

2000, chap. 41, par. 15 (5); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (8).

### Registre des travailleurs à domicile

(6) Les renseignements concernant un travailleur à domicile peuvent être supprimés du registre trois ans après que l'employeur cesse de l'employer. 2000, chap. 41, par. 15 (6).

### Conservation des documents : congé

(7) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver tous les avis, certificats, lettres et autres documents qu'il a reçus ou produits relativement à la prise, par l'employé, d'un congé de maternité, d'un congé parental, d'un congé familial pour raison médicale, d'un congé pour don d'organe, d'un congé familial pour les aidants naturels, d'un congé en cas de maladie grave, d'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, d'un congé d'urgence personnelle, d'un congé spécial lors d'une situation d'urgence déclarée ou d'un congé pour réservistes pendant trois ans après l'expiration du congé. 2006, chap. 13, par. 3 (1); 2007, chap. 16, annexe A, art. 2; 2009, chap. 16, art. 1; 2014, chap. 6, art. 1; 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (7).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «d'un congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles» par «d'un congé en cas de décès d'un enfant, d'un congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles, d'un congé en cas de violence familiale ou sexuelle». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 8 (8))**

### Conservation des ententes sur le dépassement des plafonds

(8) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver une copie de chaque entente qu'il a conclue avec un employé pour lui permettre de travailler un nombre d'heures en sus des plafonds énoncés au paragraphe 17 (1) pendant trois ans après le dernier jour où le travail a été effectué aux termes de l'entente. 2004, chap. 21, art. 2.

### Conservation des ententes de calcul de la moyenne

(9) L'employeur conserve ou charge un tiers de conserver une copie de chaque entente de calcul de la moyenne qu'il a conclue avec un employé en vertu de l'alinéa 22 (2) a) pendant trois ans après le dernier jour où le travail a été effectué aux termes de l'entente. 2004, chap. 21, art. 2.

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (6-8) - 26/11/2002

2004, chap. 21, art. 2 - 01/03/2005

2006, chap. 13, art. 3 (1) - 30/06/2006

2007, chap. 16, annexe A, art. 2 - 03/12/2007

2009, chap. 16, art. 1 - 26/06/2009

2014, chap. 6, art. 1 - 29/10/2014

2017, chap. 22, annexe 1, art. 8 (1, 3-5, 8) - 01/01/2018; 2017, chap. 22, annexe 1, art. 8 (2, 6) - 01/01/2019; 2017, chap. 22, annexe 1, art. 8 (7) - 03/12/2017

### **Dossier : vacances et indemnités de vacances**

**15.1** (1) L'employeur consigne les renseignements concernant le droit de l'employé à des vacances et à une indemnité de vacances conformément au présent article. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

#### **Contenu du dossier**

(2) L'employeur consigne les renseignements suivants :

1. Le nombre de jours de vacances que l'employé avait accumulés depuis le début de son emploi, le cas échéant, mais qu'il n'avait pas encore pris avant le début de l'année de référence.
2. Le nombre de jours de vacances que l'employé a accumulés au cours de l'année de référence.
3. Le nombre de jours de vacances que l'employé a pris, le cas échéant, au cours de l'année de référence.
4. Le nombre de jours de vacances que l'employé avait accumulés depuis le début de son emploi, le cas échéant, mais qu'il n'avait pas encore pris à la fin de l'année de référence.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15.1 (2) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 9 (1))**

- 4.1 L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de l'année de référence et son mode de calcul.
5. L'indemnité de vacances qui a été versée à l'employé au cours de l'année de référence.
6. Le salaire qui a servi au calcul de l'indemnité de vacances visée à la disposition 5 et la période à laquelle il se rapporte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

#### **Exigence additionnelle : année de référence différente**

(3) S'il établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* ou par la suite, l'employeur consigne les renseignements suivants pour la période tampon :

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifié par remplacement de « pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement ou par la suite » par « une année de référence différente pour un employé » dans le passage qui précède la disposition 1. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 9 (2))**

1. Le nombre de jours de vacances que l'employé a accumulés pendant la période tampon.
2. Le nombre de jours de vacances que l'employé a pris, le cas échéant, pendant la période tampon.
3. Le nombre de jours de vacances que l'employé a accumulés, le cas échéant, mais qu'il n'a pas pris pendant la période tampon.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15.1 (3) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 9 (2))**

- 3.1 L'indemnité de vacances que l'employé a accumulée au cours de la période tampon et le mode de calcul de cette indemnité.
4. L'indemnité de vacances qui a été versée à l'employé pendant la période tampon.
5. Le salaire qui a servi au calcul de l'indemnité de vacances visée à la disposition 4 et la période à laquelle il se rapporte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

#### **Date limite pour consigner les renseignements**

(4) L'employeur consigne les renseignements visés au présent article au plus tard à une date qui n'est pas postérieure au dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe sept jours après le début de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas;
- b) le premier jour de paie de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

#### **Conservation des dossiers**

(5) L'employeur conserve chaque dossier exigé par le présent article ou charge un tiers de le conserver pendant la période de trois ans qui suit le jour où il a été établi. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15.1 (5) de la Loi est modifié par remplacement de «trois ans» par «cinq ans». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 9 (3))**

#### **Exception**

(6) Les dispositions 5 et 6 du paragraphe (2) et les dispositions 4 et 5 du paragraphe (3) ne s'appliquent pas à l'égard de l'employé auquel l'employeur verse une indemnité de vacances conformément au paragraphe 36 (3). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

#### **Disposition transitoire**

(7) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une année de référence ou d'une période tampon qui se termine avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement*. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (9).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 15.1 (7) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 9 (4))**

#### **Disposition transitoire**

(7) Les paragraphes 15.1 (2) et (3), tels qu'ils existaient immédiatement avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 9 de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, continuent de s'appliquer à l'égard des années de référence et des périodes tampons qui ont commencé avant ce jour. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 9 (4).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (9) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 9 (1-4) - 01/01/2018

#### **Accessibilité**

**16** L'employeur veille à ce que tous les dossiers et documents que les articles 15 et 15.1 exigent de conserver soient facilement accessibles aux fins de leur inspection sur demande formelle d'un agent des normes d'emploi, et ce même s'il a chargé un tiers de les conserver. 2000, chap. 41, art. 16; 2004, chap. 21, art. 3.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 3 - 01/03/2005

## **PARTIE VII HEURES DE TRAVAIL ET PAUSES-REPAS**

#### **Plafonnement des heures de travail**

**17** (1) Sous réserve des paragraphes (2) et (3), aucun employeur ne doit exiger ou permettre qu'un employé travaille :

- a) d'une part, plus de huit heures par jour ou plus du nombre d'heures de sa journée normale de travail si celle que l'employeur fixe à son égard est de plus de huit heures;
- b) d'autre part, plus de 48 heures par semaine de travail. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Exception : heures de travail par jour**

(2) Les heures de travail d'un employé peuvent dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) a) s'il a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre maximal précisé d'heures par jour en sus du plafond et que ses heures de travail par jour ne dépassent pas le nombre précisé dans l'entente. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Exception : heures de travail par semaine**

(3) Les heures de travail d'un employé peuvent dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) b) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle il travaillera un nombre maximal précisé d'heures par semaine de travail en sus du plafond;
- b) l'employeur a reçu une approbation visée à l'article 17.1 qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;
- c) les heures de travail de l'employé par semaine de travail ne dépassent pas le moindre des nombres suivants :
  - (i) le nombre d'heures précisé dans l'entente,
  - (ii) le nombre d'heures précisé dans l'approbation. 2004, chap. 21, art. 4.

**Idem : demande en cours d'examen**

(4) Malgré le paragraphe (3), même si l'employeur n'a pas reçu l'approbation visée à l'alinéa (3) b), le nombre d'heures de travail d'un employé peut dépasser le plafond énoncé à l'alinéa (1) b) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente visée à l'alinéa (3) a);
- b) l'employeur a signifié au directeur une demande d'approbation visée à l'article 17.1;
- c) la demande concerne une approbation qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;
- d) il s'est écoulé 30 jours depuis la signification de la demande au directeur;
- e) l'employeur n'a pas reçu d'avis de rejet de la demande;
- f) la plus récente demande d'approbation que l'employeur a présentée en vertu de l'article 17.1, le cas échéant, n'a pas été rejetée;
- g) la plus récente approbation que l'employeur a reçue en vertu de l'article 17.1, le cas échéant, n'a pas été révoquée;
- h) l'employeur a affiché et laissé affichée une copie de la demande à au moins un endroit bien en vue du lieu de travail où travaille l'employé, de sorte que ce dernier soit susceptible d'en prendre connaissance;
- i) le nombre d'heures de travail de l'employé par semaine de travail ne dépasse :
  - (i) ni le nombre d'heures précisé dans la demande,
  - (ii) ni le nombre d'heures précisé dans l'entente,
  - (iii) ni 60 heures. 2004, chap. 21, art. 4.

**Document relatif aux droits des employés**

(5) L'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) n'est valide que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) avant sa conclusion, l'employeur a remis à l'employé une copie du plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1;
- b) elle comprend une déclaration dans laquelle l'employé reconnaît avoir reçu un document que l'employeur a représenté comme étant le plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1. 2004, chap. 21, art. 4.

**Révocation par l'employé**

(6) L'employé peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) après avoir donné un préavis écrit de deux semaines à l'employeur. 2004, chap. 21, art. 4.

**Révocation par l'employeur**

(7) L'employeur peut révoquer l'entente visée au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) après avoir donné un préavis raisonnable à l'employé. 2004, chap. 21, art. 4.

**Disposition transitoire : certaines ententes**

(8) Pour l'application du présent article :

- a) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par jour énoncé à l'alinéa (1) a) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée au paragraphe (2);
- b) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par semaine de travail énoncé à l'alinéa (1) b) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée à l'alinéa (3) a);

- c) l'entente qui permet de dépasser le plafond d'heures de travail par semaine de travail énoncé à l'alinéa (2) b) du présent article tel qu'il existait le 28 février 2005 est traitée comme s'il s'agissait d'une entente visée à l'alinéa (3) a). 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Document relatif aux droits des employés : exceptions**

(9) Le paragraphe (5) ne s'applique :

- a) ni aux ententes visées au paragraphe (8);
- b) ni aux ententes visées au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3) a) conclues à l'égard d'employés qui sont représentés par un syndicat. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Disposition transitoire : document relatif aux droits des employés**

(10) Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2005, l'employeur qui a conclu une entente visée au paragraphe (8) avec un employé qui n'est pas représenté par un syndicat lui remet une copie du plus récent document publié par le directeur en application de l'article 21.1. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Disposition transitoire : demande d'approbation présentée avant l'entrée en vigueur**

(11) Si l'employeur présente une demande d'approbation en vertu de l'article 17.1 avant le 1<sup>er</sup> mars 2005, la période de 30 jours visée à l'alinéa (4) d) est réputée prendre fin le dernier en date des jours suivants :

- a) le dernier jour de la période de 30 jours;
- b) le 1<sup>er</sup> mars 2005. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 4 - 01/03/2005

#### **Heures par semaine de travail : demande d'approbation**

**17.1** (1) L'employeur peut présenter au directeur une demande d'approbation permettant à la totalité ou à une partie de ses employés de travailler plus de 48 heures par semaine. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Formule**

(2) La demande est rédigée selon la formule fournie par le directeur. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Signification de la demande**

(3) La demande est signifiée au directeur de l'une des manières suivantes :

- a) elle est livrée au bureau du directeur pendant ses jours et heures d'ouverture;
- b) elle est envoyée par courrier au bureau du directeur par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;
- c) elle est envoyée au bureau du directeur par transmission électronique ou par télécopie. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Prise d'effet de la signification**

(4) La signification faite en application du paragraphe (3) est réputée l'être :

- a) à la date figurant sur le récépissé ou l'accusé de réception remis à l'employeur par le directeur ou son représentant, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) a);
- b) à la date figurant dans la vérification, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) b);
- c) à la date d'envoi de la transmission électronique ou de la télécopie, sous réserve du paragraphe (5), dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) c). 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Idem**

(5) La signification est réputée être faite le premier jour d'ouverture du bureau du directeur qui suit si la transmission électronique ou la télécopie est envoyée :

- a) un jour où le bureau du directeur est fermé;
- b) après 17 heures n'importe quel jour. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Affichage de la demande**

(6) L'employeur qui présente une demande en vertu du paragraphe (1) fait ce qui suit :

- a) le jour de sa signification au directeur, il en affiche une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance;
- b) il laisse la ou les copies affichées de la manière énoncée à l'alinéa a) jusqu'à la délivrance d'une approbation ou à la réception d'un avis de rejet. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Critères**

(7) Le directeur peut délivrer une approbation à l'employeur s'il l'estime approprié. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Idem**

(8) Lorsqu'il décide s'il est approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents et, notamment, de ce qui suit :

- a) toute contravention actuelle ou passée à la présente loi ou aux règlements commise par l'employeur;
- b) la santé et la sécurité des employés;
- c) les facteurs prescrits. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Employés à qui s'applique l'approbation**

(9) L'approbation s'applique à l'employé ou à la catégorie d'employés qu'elle précise et à chaque employé d'une catégorie précisée, qu'il soit ou non employé par l'employeur au moment de sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Idem**

(10) Il est entendu que tous les employés de l'employeur peuvent constituer une catégorie précisée. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Affichage de l'approbation**

(11) L'employeur à qui est délivrée une approbation fait ce qui suit :

- a) il enlève la ou les copies de la demande qu'il avait affichées en application du paragraphe (6);
- b) il affiche l'original ou une copie de l'approbation à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Idem**

(12) L'employeur laisse chaque approbation ou chaque copie affichée de la manière énoncée à l'alinéa (11) b) jusqu'à l'expiration ou à la révocation de l'approbation, puis l'enlève. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Expiration**

(13) L'approbation visée au présent article expire à la date qu'elle précise, laquelle ne doit pas tomber plus de trois ans après sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Idem**

(14) Malgré le paragraphe (13), l'approbation visée au présent article qui permet à un employé de travailler plus de 60 heures par semaine précise une date d'expiration qui ne doit pas tomber plus d'un an après sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Conditions**

(15) Le directeur peut assortir une approbation de conditions. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Révocation**

(16) Le directeur peut révoquer une approbation en donnant à l'employeur un préavis qu'il estime raisonnable dans les circonstances. 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Critères**

(17) Lorsqu'il décide s'il doit assortir une approbation de conditions ou la révoquer, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents, notamment ceux visés au paragraphe (8). 2004, chap. 21, art. 4.

#### **Autres demandes**

(18) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de présenter une demande d'approbation après l'expiration ou la révocation d'une approbation ou après le rejet d'une autre demande. 2004, chap. 21, art. 4.

## **Rejet de la demande**

(19) S'il décide qu'il n'est pas approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur l'avise que sa demande d'approbation a été rejetée. 2004, chap. 21, art. 4.

## **Affichage de l'avis**

(20) L'employeur que le directeur avise du rejet d'une demande fait ce qui suit :

- a) il en enlève la ou les copies qu'il avait affichées en application du paragraphe (6);
- b) pendant les 60 jours qui suivent la date de remise de l'avis, il en affiche et en laisse affiché l'original ou une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui s'applique la demande, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 4.

## **Résiliation d'anciennes approbations**

(21) Toute approbation accordée par le directeur en vertu d'un règlement pris en application de la disposition 8 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005, cesse d'avoir effet le 1<sup>er</sup> mars 2005. 2004, chap. 21, art. 4.

## **Date de présentation**

(22) Les demandes visées au paragraphe (1) peuvent être présentées à compter du jour où la *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)* reçoit la sanction royale. 2004, chap. 21, art. 4.

## **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 4 - 01/03/2005

## **Non-application du par. 5 (2)**

**17.2** Malgré le paragraphe 5 (2), un employeur ne doit pas exiger ou permettre qu'un employé travaille un plus grand nombre d'heures que le plafond précisé à l'alinéa 17 (1) b) si ce n'est conformément au paragraphe 17 (3) ou (4), même si une ou plusieurs dispositions du contrat de travail de l'employé qui traitent directement du plafonnement des heures de travail lui accordent un avantage supérieur, au sens du paragraphe 5 (2), à ce que prévoit l'article 17. 2004, chap. 21, art. 4.

## **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 4 - 01/03/2005

## **Délégation du directeur**

**17.3** (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé par le ministère à exercer les pouvoirs ou fonctions que lui confère l'article 17.1. 2004, chap. 21, art. 4.

## **Pouvoirs résiduels**

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 17.1 même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (1). 2004, chap. 21, art. 4.

## **Obligation de respecter les politiques**

(3) Le particulier visé par l'autorisation du directeur prévue au paragraphe (1) respecte les politiques qu'établit celui-ci en vertu du paragraphe 88 (2). 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (1).

## **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 4 - 01/03/2005

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (1) - 29/11/2010

## **Heures d'inactivité**

**18** (1) L'employeur accorde une période d'au moins 11 heures consécutives d'inactivité par jour à l'employé. 2000, chap. 41, par. 18 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (10).

## **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé qui est sur demande et auquel il est demandé de travailler pendant une période au cours de laquelle il ne serait pas par ailleurs censé exécuter de travail pour son employeur. 2000, chap. 41, par. 18 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la version française du paragraphe 18 (2) de la Loi est modifiée par remplacement de «sur demande» par «sur appel». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 10)**

### **Inactivité entre postes**

(3) L'employeur accorde une période d'au moins huit heures d'inactivité à l'employé entre deux postes, sauf si le nombre d'heures travaillées pendant des postes successifs ne dépasse pas 13 heures au total ou que l'employeur et l'employé en conviennent autrement. 2000, chap. 41, par. 18 (3).

### **Période d'inactivité hebdomadaire ou bimensuelle**

(4) L'employeur accorde à l'employé une période d'inactivité correspondant :

- a) soit à au moins 24 heures consécutives par semaine de travail;
- b) soit à au moins 48 heures consécutives par période de deux semaines de travail consécutives. 2000, chap. 41, par. 18 (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (10) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 10 - 01/01/2018

### **Circonstances exceptionnelles**

**19** L'employeur ne peut exiger qu'un employé travaille plus du nombre maximal d'heures permis par l'article 17 ou qu'il travaille pendant une période d'inactivité obligatoire prévue à l'article 18 que dans les circonstances suivantes et seulement dans la mesure nécessaire pour prévenir une grave entrave au fonctionnement normal de son établissement ou de ses activités :

1. Pour s'occuper d'une situation d'urgence.
2. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs.
3. S'il se produit quelque chose d'imprévu, pour faire en sorte qu'aucun procédé continu ni aucune activité saisonnière ne soient interrompus.
4. Pour effectuer des réparations urgentes des installations de production de l'employeur. 2000, chap. 41, art. 19.

### **Pauses-repas**

**20** (1) L'employeur accorde des pauses-repas d'au moins 30 minutes à l'employé, à des intervalles tels qu'il ne travaille pas plus de cinq heures consécutives sans pause-repas. 2000, chap. 41, par. 20 (1).

### **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur et l'employé conviennent, par écrit ou non, que ce dernier pourra prendre deux pauses-repas d'une durée totale d'au moins 30 minutes par période de cinq heures consécutives. 2000, chap. 41, par. 20 (2).

### **Rémunération non obligatoire**

**21** L'employeur n'est pas tenu de rémunérer un employé pour les pauses-repas pendant lesquelles aucun travail n'est exécuté à moins que son contrat de travail n'exige une telle rémunération. 2000, chap. 41, art. 21.

### **Préparation d'un document par le directeur**

**21.1** (1) Le directeur prépare et publie un document qui décrit les droits des employés et les obligations des employeurs prévus à la présente partie et à la partie VIII dont, selon lui, un employé doit être informé relativement à l'entente visée au paragraphe 17 (2) ou à l'alinéa 17 (3) a). 2004, chap. 21, art. 5.

### **Si le document n'est pas à jour**

(2) S'il croit qu'un document préparé en application du paragraphe (1) n'est plus à jour, le directeur en prépare et en publie un nouveau. 2004, chap. 21, art. 5.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 5 - 01/03/2005

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 11)**

**PARTIE VII.1**  
**DEMANDES DE MODIFICATION DE L'HORAIRE OU DU LIEU DE TRAVAIL**

**Demande de modification de l'horaire ou du lieu de travail**

**21.2** (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins trois mois peut lui demander par écrit de modifier son horaire ou son lieu de travail. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 11.

**Réception de la demande**

(2) L'employeur qui reçoit une demande présentée en vertu du paragraphe (1) :

- a) discute de la demande avec l'employé;
- b) avise l'employé de sa décision dans un délai raisonnable suivant la réception de la demande. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 11.

**Demande accordée**

(3) Si l'employeur accorde la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit préciser la date d'effet et la durée de la modification. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 11.

**Demande rejetée**

(4) Si l'employeur rejette la demande en totalité ou en partie, l'avis visé à l'alinéa (2) b) doit indiquer les motifs du rejet. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 11.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 11 - 01/01/2019

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la Loi est modifiée par adjonction de la partie suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12)**

**PARTIE VII.2**  
**ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES DE TRAVAIL**

**Règle des trois heures**

**21.3** (1) Si un employé qui travaille normalement plus de trois heures par jour est tenu de se présenter au travail mais travaille moins de trois heures, alors qu'il était disponible pour travailler plus longtemps, l'employeur lui verse un salaire correspondant à trois heures de travail, égal au plus élevé de ce qui suit :

1. La somme des éléments suivants :
  - i. la somme gagnée par l'employé pour la période travaillée,
  - ii. le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour le reste de la période.
2. Le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour trois heures de travail. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 12 - 01/01/2019

**Rémunération minimale de l'employé sur appel**

**21.4** (1) Si l'employé qui est sur appel n'est pas tenu de travailler ou est tenu de travailler mais travaille moins de trois heures, alors qu'il était disponible pour travailler plus longtemps, l'employeur lui verse un salaire correspondant à trois heures de travail, égal au plus élevé de ce qui suit :

1. La somme des éléments suivants :
  - i. la somme gagnée par l'employé pour la période travaillée,
  - ii. le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour le reste de la période.

2. Le salaire correspondant au taux horaire normal de l'employé pour trois heures de travail. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si :

- a) d'une part, l'employeur a exigé que l'employé soit sur appel afin d'assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs;
- b) d'autre part, l'employé qui était sur appel n'a pas été tenu de travailler. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Plafond**

(3) Le paragraphe (1) exige uniquement que l'employeur rémunère l'employé pour un minimum de trois heures au cours de la période de 24 heures qui commence au début de la première fois où il est sur appel pendant cette période, même s'il l'est à plusieurs reprises pendant ce temps. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Primauté de la convention collective**

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui porte sur la rémunération des employés sur appel l'emporte sur le présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Idem : restriction**

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 12 - 01/01/2019

#### **Droit de refus**

**21.5** (1) L'employé a le droit de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée où il n'est pas prévu qu'il travaille ou soit sur appel si son employeur le lui demande ou l'exige moins de 96 heures avant le début de son quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'employeur demande ou exige que l'employé travaille ou soit sur appel pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) pour s'occuper d'une situation d'urgence;
- b) pour éliminer ou réduire le danger pour la sécurité publique;
- c) pour assurer la prestation continue de services publics essentiels, quels qu'en soient les fournisseurs;
- d) pour les autres raisons prescrites. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Avis obligatoire**

(3) L'employé qui refuse, en vertu du paragraphe (1), de travailler ou d'être sur appel comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'en avise dès que possible. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Primauté de la convention collective**

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui porte sur le droit de l'employé de refuser de travailler ou d'être sur appel une journée non prévue comme le lui demande ou l'exige l'employeur l'emporte sur le présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Idem : restriction**

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

#### **Définition**

(6) La définition qui suit s'applique au présent article.

«situation d'urgence» S'entend de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) une situation ou situation imminente dangereuse à un point tel qu'elle risquerait de causer un grave préjudice à des personnes ou d'importants dommages à des biens et qui est due à un fléau de la nature, à une maladie ou autre risque pour la santé, à un accident ou à un acte intentionnel ou autre;
- b) une situation entraînant une opération de recherche et de sauvetage. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 12 - 01/01/2019

**Annulation**

**21.6** (1) L'employeur qui annule une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue dans les 48 heures avant le début du quart ou de la période de travail sur appel, selon le cas, de l'employé lui verse un salaire correspondant à son taux horaire normal pour trois heures de travail. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Sens de «annulation»**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), une journée de travail ou une période de travail sur appel prévue est annulée si elle l'est intégralement, mais non si elle est réduite ou prolongée. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Exception**

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour une raison indépendante de sa volonté qui entraîne une interruption de travail, par exemple un incendie, la foudre, une panne de courant ou un orage;
- b) la nature du travail de l'employé dépend des conditions météorologiques et l'employeur est incapable de lui fournir du travail en raison d'intempéries;
- c) l'employeur est incapable de fournir du travail à l'employé pour les autres raisons prescrites. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Primauté de la convention collective**

(4) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 qui porte sur la rémunération de l'employé lorsque l'employeur annule sa journée de travail ou sa période de travail sur appel prévue l'emporte sur le présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Idem : restriction**

(5) Le paragraphe (4) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 12 - 01/01/2019

**Plafond**

**21.7** La rémunération à laquelle l'employé a droit en application de la présente partie à l'égard d'une journée de travail prévue ou d'une période de travail sur appel prévue se limite au paiement de trois heures. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 12.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 12 - 01/01/2019

**PARTIE VIII  
RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**Seuil de travail supplémentaire**

**22** (1) L'employeur rémunère les heures supplémentaires de l'employé selon un taux équivalant à au moins son taux horaire normal majoré de 50 pour cent par heure de travail en sus de 44 heures par semaine de travail ou du seuil prescrit, le cas échéant. 2000, chap. 41, par. 22 (1); 2011, chap. 1, annexe 7, art. 1.

**Remarque :** Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 22 (1) de la Loi est modifié par adjonction de «Sous réserve du paragraphe (1.1),» au début du paragraphe. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 13 (1))

**Remarque :** Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 22 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 13 (2))

**Idem : au moins deux taux horaires normaux**

(1.1) Si l'employé est rémunéré selon au moins deux taux horaires normaux pour le travail qu'il a exécuté pour le même employeur au cours d'une semaine de travail :

- a) l'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure de travail exécuté au cours de la semaine après que le nombre total d'heures travaillées pour l'employeur a atteint le seuil de travail supplémentaire;
- b) la rémunération des heures supplémentaires pour chaque heure visée à l'alinéa a) correspond à une fois et demie le taux horaire normal qui s'applique au travail exécuté au cours de cette heure. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 13 (2).

**Calcul de la moyenne**

(2) Le droit de l'employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne au cours de périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës d'au moins deux semaines consécutives si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente aux termes de laquelle la moyenne de ses heures de travail peut être calculée en fonction de périodes d'un nombre précisé de semaines;
- b) l'employeur a reçu une approbation visée à l'article 22.1 qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;
- c) la période de calcul de la moyenne ne dépasse pas le moindre des nombres suivants :
  - (i) le nombre de semaines précisé dans l'entente,
  - (ii) le nombre de semaines précisé dans l'approbation. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

**Idem : demande en cours d'examen**

(2.1) Malgré le paragraphe (2), même si l'employeur n'a pas reçu l'approbation visée à l'alinéa (2) b), le droit d'un employé à se faire rémunérer ses heures supplémentaires peut être établi en fonction du nombre d'heures qu'il a travaillées en moyenne si les conditions suivantes sont réunies :

- a) l'employé a conclu avec l'employeur une entente visée à l'alinéa (2) a);
- b) l'employeur a signifié au directeur une demande d'approbation visée à l'article 22.1;
- c) la demande concerne une approbation qui s'applique à l'employé ou à une catégorie d'employés qui le comprend;
- d) il s'est écoulé 30 jours depuis la signification de la demande au directeur;
- e) l'employeur n'a pas reçu d'avis de rejet de la demande;
- f) la plus récente demande d'approbation que l'employeur a présentée en vertu de l'article 22.1, le cas échéant, n'a pas été rejetée;
- g) la plus récente approbation que l'employeur a reçue en vertu de l'article 22.1, le cas échéant, n'a pas été révoquée;
- h) en attendant l'approbation, la moyenne des heures de travail de l'employé est calculée en fonction de périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës d'au plus deux semaines consécutives. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

**Disposition transitoire : certaines ententes**

(2.2) Pour l'application du présent article, les ententes suivantes sont traitées comme s'il s'agissait d'ententes visées à l'alinéa (2) a) :

1. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail conclue en application d'une loi que la présente loi remplace.
2. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail conclue en application du présent article, tel qu'il existait le 28 février 2005.
3. Une entente de calcul de la moyenne des heures de travail qui est conforme aux conditions que prescrivent les règlements pris en application de la disposition 7 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005. 2004, chap. 21, par. 6 (1).

**Durée de l'entente**

(3) L'entente de calcul de la moyenne n'est valide que si elle prévoit une date d'expiration et, si elle concerne un employé qui n'est pas représenté par un syndicat, cette date doit tomber deux ans au plus après le jour de son entrée en vigueur. 2000, chap. 41, par. 22 (3).

### **Renouvellement de l'entente**

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur et l'employé de convenir de renouveler ou de remplacer l'entente de calcul de la moyenne. 2000, chap. 41, par. 22 (4).

### **Entente existante**

(5) L'entente de calcul de la moyenne qui est conclue avant l'entrée en vigueur de la présente loi et que le directeur a approuvée en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* est valide pour l'application du paragraphe (2) jusqu'au jour tombant :

- a) un an après le jour de l'entrée en vigueur du présent article;
- b) si l'employé est représenté par un syndicat, qu'une convention collective s'applique à lui et que celle-ci prévoit une date d'expiration qui s'applique également à lui :
  - (i) le jour de l'entrée en vigueur de la convention collective subséquente qui s'applique à lui,
  - (ii) si aucune convention collective n'entre en vigueur dans l'année qui suit l'expiration de la convention existante, à la fin de cette année-là. 2000, chap. 41, par. 22 (5); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (4).

### **Disposition transitoire : demande d'approbation présentée avant l'entrée en vigueur**

(5.1) Si l'employeur présente une demande d'approbation en vertu de l'article 22.1 avant le 1<sup>er</sup> mars 2005, la période de 30 jours visée à l'alinéa (2.1) d) est réputée prendre fin le dernier en date des jours suivants :

- a) le dernier jour de la période de 30 jours;
- b) le 1<sup>er</sup> mars 2005. 2004, chap. 21, par. 6 (2).

### **Entente irrévocable**

(6) Une entente de calcul de la moyenne visée au présent article ne peut être révoquée avant son expiration que si l'employeur et l'employé en conviennent. 2000, chap. 41, par. 22 (6).

### **Congé compensatoire**

(7) L'employé peut être rémunéré de ses heures supplémentaires à raison de une heure et demie de congé payé pour chaque heure supplémentaire de travail qu'il a accumulée au lieu de toucher une rémunération des heures supplémentaires si :

- a) d'une part, l'employé et l'employeur en conviennent;
- b) d'autre part, le congé payé est utilisé dans les trois mois qui suivent la semaine de travail pendant laquelle l'employé a fait les heures supplémentaires ou, s'il en convient, dans les 12 mois qui la suivent. 2000, chap. 41, par. 22 (7).

### **Fin de l'emploi**

(8) Si l'emploi d'un employé se termine avant qu'il n'ait pris le congé compensatoire payé prévu au paragraphe (7), l'employeur lui verse la rémunération des heures supplémentaires qu'il a travaillées conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, par. 22 (8).

### **Changement de travail**

(9) Si les règlements soustraient à l'application du présent article un employé qui exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière ou que le seuil de travail supplémentaire qu'ils prescrivent dans le cas d'un employé qui exécute un tel travail n'est pas de 44 heures, et que les fonctions du poste de l'employé exigent qu'il exécute tant ce travail qu'un travail d'un autre genre ou d'une autre nature, la présente partie s'applique à l'employé à l'égard de tout le travail qu'il a exécuté pendant une semaine de travail, à moins que le temps qu'il a consacré à l'exécution de cet autre travail ne soit inférieur à la moitié du temps qu'il a consacré à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail. 2000, chap. 41, par. 22 (9).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (4) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (11) - 26/11/2002

2004, chap. 21, art. 6 (1, 2) - 01/03/2005

2011, chap. 1, annexe 7, art. 1 - 30/03/2011

2017, chap. 22, annexe 1, art. 13 (1, 2) - 01/01/2018

### **Calcul de la moyenne : demande d'approbation**

**22.1** (1) L'employeur peut présenter au directeur une demande d'approbation lui permettant de calculer la moyenne des heures de travail d'un employé afin d'établir son droit à se faire rémunérer ses heures supplémentaires. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Formule**

(2) La demande est rédigée selon la formule fournie par le directeur. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Signification de la demande**

(3) La demande est signifiée au directeur de l'une des manières suivantes :

- a) elle est livrée au bureau du directeur pendant ses jours et heures d'ouverture;
- b) elle est envoyée par courrier au bureau du directeur par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la remise;
- c) elle est envoyée au bureau du directeur par transmission électronique ou par télécopie. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Prise d'effet de la signification**

(4) La signification faite en application du paragraphe (3) est réputée l'être :

- a) à la date figurant sur le récépissé ou l'accusé de réception remis à l'employeur par le directeur ou son représentant, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) a);
- b) à la date figurant dans la vérification, dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) b);
- c) à la date d'envoi de la transmission électronique ou de la télécopie, sous réserve du paragraphe (5), dans le cas de la signification faite en application de l'alinéa (3) c). 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Idem**

(5) La signification est réputée être faite le premier jour d'ouverture du bureau du directeur qui suit si la transmission électronique ou la télécopie est envoyée :

- a) un jour où le bureau du directeur est fermé;
- b) après 17 heures n'importe quel jour. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Critères**

(6) Le directeur peut délivrer une approbation à l'employeur s'il l'estime approprié. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Idem**

(7) Lorsqu'il décide s'il est approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents et, notamment, de ce qui suit :

- a) toute contravention actuelle ou passée à la présente loi ou aux règlements commise par l'employeur;
- b) la santé et la sécurité des employés;
- c) les facteurs prescrits. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Employés à qui s'applique l'approbation**

(8) L'approbation s'applique à l'employé ou à la catégorie d'employés qu'elle précise et à chaque employé d'une catégorie précisée, qu'il soit ou non employé par l'employeur au moment de sa délivrance. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Idem**

(9) Il est entendu que tous les employés de l'employeur peuvent constituer une catégorie précisée. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Affichage de l'approbation**

(10) L'employeur à qui est délivrée une approbation en affiche l'original ou une copie à au moins un endroit bien en vue de chacun de ses lieux de travail où travaille l'employé ou la catégorie d'employés à qui elle s'applique, de sorte qu'ils soient susceptibles d'en prendre connaissance. 2004, chap. 21, art. 7.

#### **Idem**

(11) L'employeur laisse chaque approbation ou chaque copie affichée de la manière énoncée au paragraphe (10) jusqu'à l'expiration ou à la révocation de l'approbation, puis l'enlève. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Expiration**

(12) L'approbation visée au présent article expire à la date d'expiration de l'entente de calcul de la moyenne conclue par l'employeur et l'employé ou, si elle lui est antérieure, à la date que le directeur y précise. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Conditions**

(13) Le directeur peut assortir une approbation de conditions. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Révocation**

(14) Le directeur peut révoquer une approbation en donnant à l'employeur un préavis qu'il estime raisonnable dans les circonstances. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Critères**

(15) Lorsqu'il décide s'il doit assortir une approbation de conditions ou la révoquer, le directeur peut tenir compte des facteurs qu'il estime pertinents, notamment ceux visés au paragraphe (7). 2004, chap. 21, art. 7.

### **Autres demandes**

(16) Il est entendu que le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de présenter une demande d'approbation après l'expiration ou la révocation d'une approbation ou après le rejet d'une autre demande. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Rejet de la demande**

(17) S'il décide qu'il n'est pas approprié de délivrer une approbation à l'employeur, le directeur l'avise que sa demande d'approbation a été rejetée. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Résiliation d'anciennes approbations**

(18) Toute approbation d'une entente de calcul de la moyenne accordée par le directeur en vertu d'un règlement pris en application de la disposition 7 du paragraphe 141 (1), telle qu'elle existait le 28 février 2005, cesse d'avoir effet le 1<sup>er</sup> mars 2005. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Date de présentation**

(19) Les demandes visées au paragraphe (1) peuvent être présentées à compter du jour où la *Loi de 2004 modifiant la Loi sur les normes d'emploi (heures de travail et autres questions)* reçoit la sanction royale. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 7 - 01/03/2005

### **Délégation du directeur**

**22.2** (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé par le ministère à exercer les pouvoirs ou les fonctions que lui confère l'article 22.1. 2004, chap. 21, art. 7.

### **Pouvoirs résiduels**

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 22.1 même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (1). 2004, chap. 21, art. 7.

### **Obligation de respecter les politiques**

(3) Le particulier visé par l'autorisation du directeur prévue au paragraphe (1) respecte les politiques qu'établit celui-ci en vertu du paragraphe 88 (2). 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 7 - 01/03/2005

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (2) - 29/11/2010

## **PARTIE IX SALAIRE MINIMUM**

### **Salaire minimum**

**23** (1) L'employeur verse au moins le salaire minimum à ses employés. 2000, chap. 41, par. 23 (1); 2014, chap. 10, annexe 2, par. 2 (1).

### **Logement ou repas**

(2) Si l'employeur fournit le logement ou les repas à l'employé, il est réputé lui avoir versé la somme prescrite à cet égard à titre de salaire. 2000, chap. 41, par. 23 (2).

### **Observation**

(3) L'observation de la présente partie est établie en fonction de la période de paie. 2000, chap. 41, par. 23 (3).

### **Taux horaire**

(4) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (3), si le salaire minimum applicable à l'employé est exprimé selon un taux horaire, l'employeur ne peut être considéré comme ayant observé la présente partie que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) lorsque le salaire normal versé à l'employé pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci, à l'exclusion des heures à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal au salaire minimum;
- b) lorsque le total de la rémunération des heures supplémentaires et du salaire majoré que l'employé a touché pour la période de paie est divisé par le nombre de ses heures de travail au cours de celle-ci à l'égard desquelles il avait droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à un salaire majoré, le quotient obtenu est au moins égal à une fois et demie le salaire minimum. 2000, chap. 41, par. 23 (4); 2014, chap. 10, annexe 2, par. 2 (2) à (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2014, chap. 10, annexe 2, art. 2 (1-4) - 20/11/2014

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 14)**

### **Changement du salaire minimum pendant une période de paie**

**23.0.1** Si le taux de salaire minimum applicable à un employé change pendant une période de paie, les calculs exigés par le paragraphe 23 (4) sont effectués comme si la période de paie consistait en deux périodes de paie distinctes, la première correspondant à la tranche antérieure au jour où le changement prend effet et la seconde à la tranche commençant ce jour-là. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 14.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 14 - 01/01/2018

### **Établissement du salaire minimum**

**23.1** (1) Le salaire minimum correspond à ce qui suit :

1. Jusqu'au 30 septembre 2015, le montant auquel s'élève le salaire minimum prescrit pour les catégories suivantes d'employés :
  - i. Les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire.
  - ii. Les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.
  - iii. Les guides de chasse et de pêche.
  - iv. Les employés qui sont des travailleurs à domicile.
  - v. Les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv.
2. À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015, le montant établi en application du paragraphe (4). 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 23.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (1))**

### **Établissement du salaire minimum**

(1) Le salaire minimum correspond à ce qui suit :

1. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, mais avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :

- i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 13,15 \$ l'heure.
  - ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 12,20 \$ l'heure.
  - iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 70 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 140 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.
  - iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 15,40 \$ l'heure.
  - v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 14 \$ l'heure.
2. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, mais avant le 1<sup>er</sup> octobre 2019, le montant indiqué ci-dessous pour les catégories suivantes d'employés :
- i. Pour les employés qui sont des étudiants de moins de 18 ans et qui ne travaillent pas plus de 28 heures par semaine ou qui sont employés pendant un congé scolaire, 14,10 \$ l'heure.
  - ii. Pour les employés qui, dans le cours normal de leur emploi, servent des boissons alcoolisées directement aux clients, aux hôtes ou aux membres dans des locaux pour lesquels un permis ou un permis de circonstance a été délivré en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*, et qui reçoivent normalement des pourboires ou d'autres gratifications dans le cadre de leur travail, 13,05 \$ l'heure.
  - iii. Pour les services de guides de chasse et de pêche, 75 \$ pour moins de cinq heures consécutives au cours d'une journée et 150 \$ pour au moins cinq heures au cours d'une journée, qu'elles soient consécutives ou non.
  - iv. Pour les employés qui sont des travailleurs à domicile, 16,50 \$ l'heure.
  - v. Pour les employés qui ne sont pas visés aux sous-dispositions i à iv, 15 \$ l'heure.
3. À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, le montant établi en application du paragraphe (4). 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (1).

### **Étudiants travaillant à domicile**

(1.1) L'employeur verse au moins le salaire minimum des travailleurs à domicile à l'employé visé à la fois aux sous-dispositions 1 i et iv du paragraphe (1) ou à la fois aux sous-dispositions 2 i et iv du paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (1).

### **Exception**

(2) Si une catégorie d'employés qui, autrement, appartiendrait à la catégorie visée à la sous-disposition 1 v du paragraphe (1) est prescrite et qu'un salaire minimum est également prescrit pour cette nouvelle catégorie :

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 23.1 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «la sous-disposition 1 v du paragraphe (1)» par «la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe (1)» dans le passage qui précède l'alinéa a. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (2))**

- a) d'une part, le paragraphe (1) ne s'applique pas;
- b) d'autre part, le salaire minimum applicable à la catégorie est celui qui est prescrit pour celle-ci. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Idem**

(3) Si une catégorie d'employés et un salaire minimum pour celle-ci sont prescrits en vertu du paragraphe (2), les paragraphes (4) à (6) s'appliquent comme si cette catégorie et ce salaire étaient visés au paragraphe (1). 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Rajustement annuel**

(4) Le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année à partir de 2015, le salaire minimum qui s'appliquait à une catégorie d'employés immédiatement avant le 1<sup>er</sup> octobre est rajusté comme suit :

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 23.1 (4) de la Loi est modifié par remplacement du passage qui précède l'équation par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (3))**

### **Rajustement annuel**

(4) Le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année à partir de 2019, le salaire minimum qui s'appliquait à une catégorie d'employés immédiatement avant le 1<sup>er</sup> octobre est rajusté comme suit :

$$\text{salaire précédent} \times (\text{indice A/indice B}) = \text{salaire rajusté}$$

où :

«salaire précédent» représente le salaire minimum qui s'appliquait immédiatement avant le 1<sup>er</sup> octobre de l'année;

«indice A» représente l'Indice des prix à la consommation pour l'année civile précédente;

«indice B» représente l'Indice des prix à la consommation pour l'année civile qui précède celle qui est visée à la définition de «indice A»;

«salaire rajusté» représente le nouveau salaire minimum.

2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Arrondissement**

(5) Si le rajustement exigé par le paragraphe (4) donne un montant qui n'est pas un multiple de 5 cents, ce montant est arrondi au multiple de 5 cents supérieur ou inférieur le plus près. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Exception en cas de diminution**

(6) Si le rajustement exigé par ailleurs par le paragraphe (4) donne lieu à une diminution du salaire minimum, aucun rajustement n'est fait. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Publication du salaire minimum**

(7) Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril de chaque année postérieure à 2014, le ministre publie, sur un site Web du gouvernement de l'Ontario, les salaires minimums qui doivent s'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> octobre de l'année. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 23.1 (7) de la Loi est modifié par remplacement de «2014» par «2018». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (4))**

### **Idem**

(8) Si un salaire minimum prescrit visé à la disposition 1 du paragraphe (1) change après que le ministre a publié les salaires minimums qui doivent s'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015, celui-ci publie promptement le nouveau salaire qui s'appliquera à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2015 par suite du changement. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 23.1 (8) de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (5))**

### **Idem**

(9) Si un salaire minimum est prescrit en vertu du paragraphe (2) pour une catégorie prescrite d'employés après que le ministre publie les salaires minimums qui doivent s'appliquer à partir du 1<sup>er</sup> octobre d'une année donnée, celui-ci publie promptement le nouveau salaire qui s'appliquera à cette catégorie à partir du 1<sup>er</sup> octobre de l'année en question par suite du fait que le salaire a été prescrit. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Examen**

(10) Avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020 et tous les cinq ans par la suite, le ministre fait entreprendre un examen du salaire minimum et de son processus de rajustement. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 23.1 (10) de la Loi est modifié par remplacement de «2020» par «2024». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 15 (6))**

### **Idem**

(11) Le ministre peut préciser la date à laquelle un examen entrepris en application du paragraphe (10) doit être terminé. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Définition**

(12) La définition qui suit s'applique au présent article.

«Indice des prix à la consommation» L'Indice des prix à la consommation pour l'Ontario (indice d'ensemble), publié par Statistique Canada en application de la *Loi sur la statistique* (Canada). 2014, chap. 10, annexe 2, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2014, chap. 10, annexe 2, art. 3 - 20/11/2014

2017, chap. 22, annexe 1, art. 15 (1-6) - 01/01/2018

## **PARTIE X JOURS FÉRIÉS**

### **Salaire pour jour férié**

**24** (1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

- a) soit au quotient de la division par 20 de la somme du salaire normal gagné et de l'indemnité de vacances payables à l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail dans laquelle tombe le jour férié;
- b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant. 2000, chap. 41, par. 24 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (12).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 24 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 16)**

### **Salaire pour jour férié**

(1) Le salaire pour jour férié de l'employé pour un jour férié donné correspond :

- a) soit au quotient du salaire normal gagné pour la période de paie qui précède le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période;
- b) soit à la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 16.

### **Idem : congé ou vacances**

(1.1) Si l'employé est en congé en vertu de l'article 50, en vacances ou les deux pendant toute la période de paie qui précède le jour férié, le calcul prévu à l'alinéa 24 (1) a) est appliqué à la période de paie précédant le début de ce congé ou de ces vacances. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 16.

### **Idem : employé sans période de paie avant le jour férié**

(1.2) Si l'employé n'était pas employé pendant la période de paie qui précède un jour férié, son salaire pour jour férié pour le jour férié correspond au quotient du salaire normal gagné pendant la période de paie qui comprend le jour férié par le nombre de jours que l'employé a travaillés au cours de cette période. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 16.

### **Salaire majoré**

(2) L'employeur qui est tenu de verser un salaire majoré à l'employé en application de la présente partie lui verse au moins une fois et demie son taux horaire normal. 2000, chap. 41, par. 24 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (12) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 16 - 01/01/2018

### **Deux sortes de travail**

**25** (1) Le paragraphe (2) s'applique à un employé si les conditions suivantes sont réunies :

- a) il exécute un travail d'un genre particulier ou d'une nature particulière au cours de la semaine de travail dans laquelle tombe un jour férié;
- b) les règlements soustraient à l'application de la présente partie les employés qui exécutent un travail de ce genre ou de cette nature;
- c) les fonctions de son poste exigent également qu'il exécute un travail d'un autre genre ou d'une autre nature. 2000, chap. 41, par. 25 (1).

### **Idem**

(2) La présente partie s'applique à l'employé à l'égard de ce jour férié, à moins que le temps qu'il consacre à l'exécution du travail visé à l'alinéa (1) b) ne soit supérieur à la moitié du temps qu'il consacre à l'exécution des fonctions de son poste pendant cette semaine de travail. 2000, chap. 41, par. 25 (2).

### **Jour férié normalement un jour ouvrable**

**26** (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé et qu'il n'est pas en vacances ce jour-là, l'employeur lui donne congé et lui verse son salaire pour jour férié à l'égard de cette journée. 2000, chap. 41, par. 26 (1).

### **Exception**

(2) N'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1) l'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci. 2000, chap. 41, par. 26 (2).

### **Entente de travail : jour férié normalement un jour ouvrable**

**27** (1) L'employeur et l'employé peuvent convenir que ce dernier travaillera un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui, auquel cas l'article 26 ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 27 (1).

### **Droit de l'employé**

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

- a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;
- b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 27 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 27 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 17)**

### **Jour de congé substitué à un jour férié**

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié où l'employé travaillera;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);
- c) la date de remise du relevé à l'employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 17.

### **Restriction**

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 27 (3).

### **Non-exécution**

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).
4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail

effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 27 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (13).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (13) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 17 - 01/01/2018

#### **Obligation de travailler les jours fériés : certaines exploitations**

**28** (1) Si l'employé est employé dans un hôpital, une exploitation à fonctionnement ininterrompu, un hôtel, un motel, un lieu de villégiature, un restaurant ou une taverne, l'employeur peut exiger qu'il travaille un jour férié qui serait normalement un jour ouvrable pour lui et pendant lequel il n'est pas en vacances, auquel cas les articles 26 et 27 ne s'appliquent pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 28 (1).

#### **Droit de l'employé**

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), l'employeur qui exige que l'employé travaille un jour férié en vertu du paragraphe (1) :

- a) soit lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;
- b) soit lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 28 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 28 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 18)**

#### **Jour de congé substitué à un jour férié**

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié où l'employé travaillera;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);
- c) la date de remise du relevé à l'employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 18.

#### **Restriction**

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 28 (3).

#### **Non-exécution**

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).
4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là comme le prévoit l'alinéa (2) b), au choix de l'employeur. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à

rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.

5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il est tenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 28 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (14).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (14) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 18 - 01/01/2018

#### **Jour férié non un jour ouvrable**

**29** (1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour l'employé ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, l'employeur substitue à la journée un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il touche un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour. 2000, chap. 41, par. 29 (1).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 29 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 19)**

#### **Jour de congé substitué à un jour férié**

(1.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application du paragraphe (1), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié qui est substitué;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application du paragraphe (1);
- c) la date de remise du relevé à l'employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 19.

#### **Restriction**

(2) Le jour substitué à un jour férié en application du paragraphe (1) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 29 (2).

#### **Employé en congé ou mis à pied**

(2.1) Si un jour férié coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui et que, ce jour-là, il est en congé en application de l'article 46 ou 48 ou fait l'objet d'une mise à pied, l'employé a droit à son salaire pour jour férié à l'égard de ce jour, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit la présente partie à l'égard de celui-ci. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (15).

#### **Mise à pied entraînant le licenciement**

(2.2) Le paragraphe (2.1) ne s'applique pas à un employé s'il fait l'objet d'un licenciement en application de l'alinéa 56 (1) c) et que le jour férié coïncide avec le jour où la mise à pied a commencé à dépasser la période de mise à pied temporaire ou avec un jour ultérieur. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (15).

#### **Entente : salaire pour jour férié**

(3) L'employeur et l'employé peuvent convenir que, plutôt que d'observer le paragraphe (1), l'employeur verse à l'employé son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié, auquel cas le paragraphe (1) ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 29 (3).

#### **Exception**

(4) L'employé qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (1), (2.1) ou (3). 2000, chap. 41, par. 29 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (16).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (15, 16) - 26/11/2002

### **Entente de travail : jour férié normalement un jour non ouvrable**

**30** (1) L'employé et l'employeur peuvent convenir que l'employé travaille un jour férié qui coïncide avec une journée qui ne serait pas normalement un jour ouvrable pour lui ou avec une journée pendant laquelle il est en vacances, auquel cas l'article 29 ne s'applique pas à l'employé. 2000, chap. 41, par. 30 (1).

### **Droit de l'employé**

(2) Sous réserve des paragraphes (3) et (4), si l'employeur et l'employé concluent une entente en vertu du paragraphe (1) :

- a) soit l'employeur lui verse son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées le jour férié et substitue à celui-ci un jour qui serait normalement un jour ouvrable pour l'employé à titre de congé pour lequel il doit toucher un salaire pour jour férié comme s'il s'agissait d'un tel jour;
- b) soit, si l'employé et l'employeur en conviennent, ce dernier lui verse son salaire pour jour férié pour la journée ainsi que son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée. 2000, chap. 41, par. 30 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 30 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 20)**

### **Jour de congé substitué à un jour férié**

(2.1) Si un jour est substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a), l'employeur remet à l'employé, avant le jour férié, un relevé écrit énonçant les renseignements suivants :

- a) le jour férié où l'employé travaillera;
- b) la date du jour substitué au jour férié en application de l'alinéa (2) a);
- c) la date de remise du relevé à l'employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 20.

### **Restriction**

(3) Le jour substitué à un jour férié en application de l'alinéa (2) a) ne doit pas tomber, selon le cas :

- a) plus de trois mois après le jour férié;
- b) plus de 12 mois après le jour férié si l'employé et l'employeur en conviennent. 2000, chap. 41, par. 30 (3).

### **Non-exécution**

(4) Les règles suivantes restreignent ce à quoi l'employé a droit en application du paragraphe (2) :

1. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2).
2. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute aucune partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié. Toutefois, l'employé n'a pas droit à ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
3. L'employé qui, sans motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2).
4. L'employé qui, pour un motif raisonnable, n'exécute qu'une partie du travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié a droit à son salaire calculé selon son taux horaire normal au titre des heures de travail effectuées ce jour-là et à un autre jour de congé comme le prévoit l'alinéa (2) a) ou, s'il existe une entente visée à l'alinéa (2) b), à son salaire pour jour férié à l'égard du jour férié et à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là. Toutefois, l'employé a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée le jour férié, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2) si, en plus, sans motif raisonnable, il ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci.
5. L'employé qui exécute tout le travail qu'il a convenu d'exécuter le jour férié, mais qui, sans motif raisonnable, ne travaille pas soit toute sa dernière journée de travail normalement prévue précédant le jour férié, soit toute sa première journée de travail normalement prévue suivant celui-ci, a droit à son salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée ce jour-là, mais n'a droit à rien d'autre de ce que prévoit le paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 30 (4); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (17).

#### **Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (17) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 20 - 01/01/2018

#### **Heures non assimilées à des heures supplémentaires**

**31** Si l’employé touche un salaire majoré pour avoir travaillé un jour férié, ses heures de travail ce jour-là ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires à laquelle il peut avoir droit. 2000, chap. 41, art. 31.

#### **Fin de l’emploi**

**32** Si l’emploi d’un employé se termine avant une journée qui a été substituée à un jour férié en application de la présente partie, l’employeur lui verse son salaire pour jour férié pour la journée conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, art. 32.

### **PARTIE XI VACANCES ET INDEMNITÉ DE VACANCES**

#### **Droit à des vacances**

**33** (1) L’employeur accorde à l’employé des vacances d’au moins deux semaines après chaque année de référence qu’il termine. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

#### **Emploi effectif ou non**

(2) Il est tenu compte à la fois de l’emploi effectif et de l’emploi non effectif pour l’application du paragraphe (1). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

#### **Semaines non complètes**

(3) Si l’employé ne prend pas des semaines complètes de vacances et que la période d’emploi de 12 mois à laquelle se rapportent les vacances commence le jour de l’entrée en vigueur de l’article 3 de l’annexe J de la *Loi de 2002 sur l’efficience du gouvernement* ou par la suite, l’employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

- a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;
- b) s’il n’a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu’il a travaillés par semaine au cours de la dernière année de référence complète. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

#### **Idem**

(4) Si l’employé ne prend pas des semaines complètes de vacances et que la période d’emploi de 12 mois à laquelle se rapportent les vacances commence avant le jour de l’entrée en vigueur de l’article 3 de l’annexe J de la *Loi de 2002 sur l’efficience du gouvernement*, le nombre de jours de vacances auxquels il a droit est calculé comme suit :

1. Si la période d’emploi de 12 mois prend fin avant le jour de l’entrée en vigueur de l’article 3 de l’annexe J de la *Loi de 2002 sur l’efficience du gouvernement*, le nombre de jours de vacances auxquels l’employé a droit est calculé en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu’il existait avant le jour de l’entrée en vigueur de l’article 3 de l’annexe J de la *Loi de 2002 sur l’efficience du gouvernement*.
2. Si la période d’emploi de 12 mois a commencé, mais n’a pas pris fin avant le jour de l’entrée en vigueur de l’article 3 de l’annexe J de la *Loi de 2002 sur l’efficience du gouvernement*, le nombre de jours de vacances auxquels l’employé a droit correspond au plus élevé des nombres suivants :
  - i. le nombre de jours auxquels il aurait eu droit en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu’il existait avant le jour de l’entrée en vigueur de l’article 3 de l’annexe J de la *Loi de 2002 sur l’efficience du gouvernement*,
  - ii. le nombre de jours auxquels il aurait droit en application du paragraphe (3) du présent article, tel qu’il est réédité par l’article 3 de l’annexe J de la *Loi de 2002 sur l’efficience du gouvernement*. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l’article 33 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21)**

#### **Droit à des vacances**

**33** (1) L’employeur accorde à l’employé des vacances :

- a) d'au moins deux semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;
- b) d'au moins trois semaines après chaque année de référence qu'il termine, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

#### **Emploi effectif ou non**

(2) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

#### **Semaines non complètes**

(3) Si l'employé ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur calcule le nombre de jours de vacances auxquels il a droit :

- a) en fonction du nombre de jours compris dans sa semaine normale de travail;
- b) s'il n'a pas de semaine normale de travail, en fonction du nombre moyen de jours qu'il a travaillés par semaine au cours de la dernière année de référence complète. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

#### **Disposition transitoire**

(4) L'alinéa (1) b) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, au moins trois semaines de vacances après chaque année de référence qui se termine le 31 décembre 2017 ou par la suite, mais il n'exige pas qu'ils accordent des jours de vacances supplémentaires à l'égard des années de référence qui se sont terminées avant ce moment-là. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (18) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 21 - 01/01/2018

#### **Année de référence différente**

##### **Application**

**34** (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

##### **Vacances pendant la période tampon**

(2) L'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.
2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant à deux semaines multiplié par le rapport calculé en application de la disposition 1.
3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant à 2 multiplié par A multiplié par le rapport calculé en application de la disposition 1, où

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

#### **Emploi effectif ou non**

(3) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application du paragraphe (2). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 34 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21)**

#### **Année de référence différente**

##### **Application**

**34** (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

### **Vacances pendant la période tampon : période d'emploi inférieure à cinq ans**

(2) Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.
2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de deux semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.
3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$2 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

### **Vacances pendant la période tampon : période d'emploi d'au moins cinq ans**

(3) Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, l'employeur prend les mesures suivantes à l'égard de la période tampon :

1. Il calcule le rapport qui existe entre la période tampon et la période de 12 mois.
2. Si l'employé a une semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit de trois semaines par le rapport calculé en application de la disposition 1.
3. Si l'employé n'a pas de semaine normale de travail, il lui accorde pour la période tampon des vacances correspondant au produit suivant :

$$3 \times A \times \text{le rapport calculé en application de la disposition 1}$$

où :

A représente le nombre moyen de jours que l'employé a travaillés par semaine de travail pendant la période tampon.

2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

### **Emploi effectif ou non**

(4) Il est tenu compte à la fois de l'emploi effectif et de l'emploi non effectif pour l'application des paragraphes (2) et (3).  
2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

### **Disposition transitoire**

(5) Le paragraphe (3) exige que les employeurs accordent, aux employés dont la période d'emploi est d'au moins cinq ans, des vacances calculées conformément à ce paragraphe pour une période tampon qui se termine le 31 décembre 2017 ou par la suite mais il n'exige pas qu'ils accordent des jours de vacances supplémentaires à l'égard d'une période tampon qui s'est terminée avant ce moment-là. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (18) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 21 - 01/01/2018

### **Moment des vacances**

**35** L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra ses vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.
2. Les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou correspondre à deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.  
2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 35 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21)**

### **Moment des vacances**

**35** L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra des vacances pour une année de référence, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après la fin de l'année de référence pour laquelle elles sont accordées.
2. Si la période d'emploi de l'employé est inférieure à cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur deux semaines consécutives ou sur deux périodes d'une semaine chacune, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte.
3. Si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans, les vacances doivent s'échelonner sur trois semaines consécutives, sur deux semaines consécutives et une autre semaine ou sur trois semaines non consécutives, à moins que l'employé ne demande par écrit de prendre des périodes plus courtes et que l'employeur accepte. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 21.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (18) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 21 - 01/01/2018

### **Moment des vacances : année de référence différente**

**35.1** (1) Le présent article s'applique si l'employeur établit, pour un employé, une année de référence différente qui commence le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement* ou par la suite. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 35.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 22)**

### **Moment des vacances : année de référence différente**

(1) Le présent article s'applique si l'employeur établit une année de référence différente pour un employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 22.

### **Idem**

(2) L'employeur détermine à quel moment l'employé prendra ses vacances pour la période tampon, sous réserve des règles suivantes :

1. Les vacances doivent être terminées au plus tard 10 mois après le début de la première année de référence différente.
2. Sous réserve des dispositions 3 et 4, si elles correspondent à deux jours ou plus, les vacances doivent être prises sur une période de jours consécutifs.
3. Sous réserve de la disposition 4, si elles correspondent à plus de cinq jours, au moins cinq jours de vacances doivent être pris sur une période de jours consécutifs, les autres pouvant être pris sur une autre période de jours consécutifs.
4. Les dispositions 2 et 3 ne s'appliquent pas si l'employé demande par écrit de prendre des périodes de vacances plus courtes et que l'employeur accepte. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (18) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 22 - 01/01/2018

### **Indemnité de vacances**

**35.2** L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33 ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins 4 pour cent du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (18).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 35.2 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 23)**

### **Indemnité de vacances**

**35.2** L'employeur verse à l'employé qui a droit à des vacances en application de l'article 33 ou 34 une indemnité de vacances qui représente au moins :

- a) 4 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est inférieure à cinq ans;

- b) 6 % du salaire, à l'exclusion de l'indemnité de vacances, qu'il a gagné pendant la période pour laquelle des vacances sont accordées, si sa période d'emploi est d'au moins cinq ans. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 23.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (18) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 23 - 01/01/2018

**Versement de l'indemnité de vacances**

**36** (1) Sous réserve des paragraphes (2) à (4), l'employeur verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de vacances à l'employé avant le début de ses vacances. 2000, chap. 41, par. 36 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (5).

**Idem**

(2) S'il verse son salaire à l'employé conformément au paragraphe 11 (4) ou que ce dernier ne prend pas des semaines complètes de vacances, l'employeur peut lui verser son indemnité de vacances au plus tard le jour de paie fixé pour la période dans laquelle tombent les vacances. 2000, chap. 41, par. 36 (2).

**Idem**

(3) L'employeur peut verser à l'employé l'indemnité de vacances qui s'accumule pendant une période de paie le jour de paie fixé pour cette période si l'employé en convient et que, selon le cas :

- a) le relevé du salaire fourni pour cette période en application du paragraphe 12 (1) indique, outre les renseignements qu'exige ce paragraphe, le montant de l'indemnité de vacances versé séparément de tout autre montant versé au titre du salaire;
- b) un relevé distinct indiquant le montant de l'indemnité de vacances versée est fourni à l'employé en même temps que le relevé du salaire prévu au paragraphe 12 (1). 2000, chap. 41, par. 36 (3); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (6); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (19) et (20).

**Idem**

(4) L'employeur peut verser l'indemnité de vacances à l'employé au moment qui est convenu avec celui-ci. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (7).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (5-7) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (19, 20) - 26/11/2002

**Versement pendant un conflit de travail**

**37** (1) S'il a accordé des vacances à un employé et que celui-ci fait grève ou est visé par un lock-out un jour où il est censé être en vacances, l'employeur lui verse l'indemnité de vacances qui lui aurait été versée à l'égard des vacances. 2000, chap. 41, par. 37 (1).

**Annulation**

(2) Le paragraphe (1) s'applique malgré toute annulation apparente des vacances. 2000, chap. 41, par. 37 (2).

**Fin de l'emploi**

**38** Si l'emploi de l'employé se termine après qu'il a accumulé une indemnité de vacances, l'employeur lui verse cette indemnité conformément au paragraphe 11 (5). 2000, chap. 41, art. 38.

**Régimes interentreprises**

**39** Les articles 36, 37 et 38 ne s'appliquent pas à l'employé ni à l'employeur si :

- a) d'une part, l'employé est représenté par un syndicat;
- b) d'autre part, l'employeur verse des cotisations aux fiduciaires d'un régime de vacances interentreprises. 2000, chap. 41, art. 39; 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (8).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (8) - 04/09/2001

### **Indemnité de vacances détenue en fiducie**

**40** (1) L'employeur est réputé détenir en fiducie pour le compte de l'employé l'indemnité de vacances que celui-ci a accumulée, qu'il ait ou non gardé cette somme séparée et distincte. 2000, chap. 41, par. 40 (1).

### **Idem**

(2) Une somme correspondant à l'indemnité de vacances constitue un privilège et une charge sur l'actif de l'employeur qui, dans le cours normal des affaires, figurerait dans les livres de comptes, qu'elle y figure ou non. 2000, chap. 41, par. 40 (2).

### **Approbation**

**41** (1) Avec l'approbation du directeur et si l'employeur de l'employé en convient, il peut être permis à l'employé de renoncer à prendre les vacances auxquelles lui donne droit la présente partie. 2000, chap. 41, par. 41 (1).

### **Indemnité de vacances**

(2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'autoriser l'employeur à ne pas verser l'indemnité de vacances. 2000, chap. 41, par. 41 (2).

### **Relevés de vacances**

**41.1** (1) L'employé a le droit de recevoir les relevés suivants sur présentation d'une demande écrite à cet effet :

1. Après la fin d'une année de référence, un relevé écrit qui énonce les renseignements contenus dans le dossier que l'employeur doit tenir en application du paragraphe 15.1 (2).
2. Après la fin d'une période tampon, un relevé écrit qui énonce les renseignements contenus dans le dossier que l'employeur doit tenir en application du paragraphe 15.1 (3). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

### **Délai de remise du relevé**

(2) Sous réserve du paragraphe (3), le relevé est remis à l'employé au plus tard le dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe sept jours après que l'employé en fait la demande;
- b) le premier jour de paie qui suit le moment où l'employé en fait la demande. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

### **Idem**

(3) Si la demande est présentée pendant l'année de référence ou la période tampon à laquelle elle se rapporte, le relevé est remis à l'employé au plus tard le dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe sept jours après le début de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas;
- b) le premier jour de paie de l'année de référence suivante ou de la première année de référence, selon le cas. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

### **Restriction : fréquence**

(4) L'employeur n'est pas tenu de remettre un relevé à l'employé plus d'une fois à l'égard d'une année de référence ou d'une période tampon. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

### **Exception**

(5) Le présent article ne s'applique pas à l'égard de l'employé auquel l'employeur verse une indemnité de vacances conformément au paragraphe 36 (3). 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

### **Disposition transitoire**

(6) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une année de référence qui se termine avant le jour de l'entrée en vigueur de l'article 3 de l'annexe J de la *Loi de 2002 sur l'efficacité du gouvernement*. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (21).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 41.1 (6) de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 24)**

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (21) - 26/11/2002

2017, chap. 22, annexe 1, art. 24 - 01/01/2018

## PARTIE XII À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, la partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 25)**

### Interprétation

**41.2** La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«essentiellement semblable» Essentiellement semblable mais pas nécessairement identique. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 25.

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2017, chap. 22, annexe 1, art. 25 - 01/04/2018

### À travail égal, salaire égal

**42 (1)** Aucun employeur ne doit accorder à un employé d'un sexe donné un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un employé de l'autre sexe dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables. 2000, chap. 41, par. 42 (1).

### Exception

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) une échelle d'ancienneté;
- b) une distinction fondée sur le mérite;
- c) une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;
- d) tout autre facteur que le sexe. 2000, chap. 41, par. 42 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'alinéa 42 (2) d) de la Loi est modifié par adjonction de «ou la situation d'emploi» à la fin de l'alinéa. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 26 (1))**

### Réduction interdite

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 42 (3).

### Associations

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme doit faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevenne au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 42 (4).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, la version française du paragraphe 42 (4) de la Loi est modifiée par remplacement de «doit faire» par «ne doit faire». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 26 (2))**

### Somme réputée un salaire

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée un salaire impayé dû à cet employé. 2000, chap. 41, par. 42 (5).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'article 42 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 26 (3))**

### Réponse écrite

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

- a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;
- b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 26 (3).

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, la partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27)**

### **Situation d'emploi différente**

**42.1** (1) Aucun employeur ne doit accorder à un employé un taux de salaire inférieur à celui qu'il accorde à un autre de ses employés en raison de leur situation d'emploi différente dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur l'un ou l'autre des critères suivants :

- a) une échelle d'ancienneté;
- b) une distinction fondée sur le mérite;
- c) une échelle de rémunération fondée sur la quantité ou la qualité de la production;
- d) tout autre facteur que le sexe ou la situation d'emploi. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Réduction interdite**

(3) Aucun employeur ne doit réduire le taux de salaire d'un employé afin de se conformer au paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Associations**

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevenne au paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Somme réputée être un salaire**

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé par suite de la contravention. Cette somme est réputée être un salaire impayé dû à cet employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Réponse écrite**

(6) L'employé qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à son employeur, lequel :

- a) rajuste la rémunération de l'employé en conséquence;
- b) s'il n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Disposition transitoire : convention collective**

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018 qui permet des différences de rémunération fondées sur la situation d'emploi l'emporte sur le paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Idem : restriction**

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 27.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 27 - 01/04/2018

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, la partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28)**

### **Situation d'emploi différente des employés ponctuels**

**42.2** (1) Aucune agence de placement temporaire ne doit accorder à un employé ponctuel qui est affecté à l'exécution d'un travail pour un client un taux de salaire inférieur à celui qui est accordé à un employé du client dans les circonstances suivantes :

- a) ils exécutent un travail essentiellement semblable dans un même établissement;
- b) leur travail exige un effort et des compétences essentiellement semblables et comprend des responsabilités essentiellement semblables;
- c) leur travail est exécuté dans des conditions comparables. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas lorsque la différence de taux de salaire se fonde sur tout facteur autre que le sexe, la situation d'emploi ou le statut d'employé ponctuel. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Réduction interdite**

(3) Aucun client d'une agence de placement temporaire ne doit réduire le taux de salaire d'un employé en vue d'aider l'agence à se conformer au paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Associations**

(4) Aucun syndicat ni aucun autre organisme ne doit faire ni tenter de faire en sorte qu'une agence de placement temporaire contrevenne au paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Somme réputée être un salaire**

(5) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'une agence de placement temporaire a contrevenu au paragraphe (1) peut fixer la somme due à un employé ponctuel par suite de la contravention. Cette somme est réputée être un salaire impayé dû à cet employé ponctuel. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Réponse écrite**

(6) L'employé ponctuel qui croit que son taux de salaire n'est pas conforme au paragraphe (1) peut en demander la révision à l'agence de placement temporaire, laquelle :

- a) rajuste la rémunération de l'employé ponctuel en conséquence;
- b) si elle n'est pas d'accord avec l'opinion de l'employé ponctuel, lui fournit une réponse écrite motivant son désaccord. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Disposition transitoire : convention collective**

(7) En cas d'incompatibilité, la disposition de la convention collective en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2018 qui permet des différences de rémunération entre les employés d'un client et un employé ponctuel l'emporte sur le paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Idem : restriction**

(8) Le paragraphe (7) cesse de s'appliquer le premier en date du jour de l'expiration de la convention collective et du 1<sup>er</sup> janvier 2020. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 28.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 28 - 01/04/2018

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, la partie XII de la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 29)**

### **Examen**

**42.3** (1) Avant le 1<sup>er</sup> avril 2021, le ministre fait entreprendre un examen des articles 42.1 et 42.2. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 29.

### **Idem**

(2) Le ministre peut préciser la date à laquelle un examen entrepris en application du paragraphe (1) doit être terminé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 29.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 29 - 01/04/2018

## **PARTIE XIII RÉGIMES D'AVANTAGES SOCIAUX**

### **Définition**

**43** La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«employeur» Employeur au sens du paragraphe 1 (1). S'entend en outre d'un groupe ou d'un nombre d'employeurs indépendants ou d'une association patronale agissant pour un employeur relativement à un régime de retraite, un régime d'assurance-vie, un régime d'assurance-invalidité, un régime de prestations d'invalidité, un régime d'assurance-santé ou un régime de prestations de maladie. 2000, chap. 41, art. 43.

### **Interdiction d'établir des distinctions**

**44** (1) Sauf selon ce qui est prescrit, aucun employeur ni aucune personne agissant directement en son nom ne doit prévoir, offrir ou prendre des arrangements pour offrir un régime d'avantages sociaux qui fait une distinction entre les personnes suivantes fondée sur l'âge, le sexe ou l'état matrimonial des employés :

1. Les employés.
2. Les bénéficiaires.
3. Les survivants.
4. Les personnes à charge. 2000, chap. 41, par. 44 (1); 2004, chap. 15, art. 1.

### **Interdiction de causer une contravention**

(2) Aucune association patronale ou d'employés ni aucune personne agissant directement au nom d'une telle association ne doit directement ou indirectement, faire ni tenter de faire en sorte qu'un employeur contrevenne au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 44 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 15, art. 1 - 13/06/2005

## **PARTIE XIV CONGÉS**

### **Définitions**

**45** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

«conjoint» S'entend :

- a) soit d'un conjoint au sens de l'article 1 de la *Loi sur le droit de la famille*;
- b) soit de l'une ou l'autre de deux personnes qui vivent ensemble dans une union conjugale hors du mariage. («spouse»)

«père ou mère» S'entend en outre d'une personne auprès de qui un enfant est placé en vue de son adoption et d'une personne qui vit dans une relation d'une certaine permanence avec le père ou la mère d'un enfant et qui a l'intention de traiter l'enfant comme le sien. Le terme «enfant» a un sens correspondant. («parent») 2000, chap. 41, art. 45; 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (9); 2004, chap. 15, art. 2; 2005, chap. 5, art. 23.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (9) - 04/09/2001

2004, chap. 15, art. 2 - 29/06/2004

2005, chap. 5, art. 23 - 09/03/2005

## **CONGÉ DE MATERNITÉ**

### **Congé de maternité**

**46** (1) L'employée enceinte a droit à un congé non payé à moins que la date prévue de la naissance ne tombe moins de 13 semaines après le début de son emploi. 2000, chap. 41, par. 46 (1).

### **Début du congé**

(2) L'employée ne peut commencer son congé de maternité avant le premier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe 17 semaines avant la date prévue de la naissance;

b) le jour où elle donne naissance. 2000, chap. 41, par. 46 (2).

### **Exception**

(3) L'alinéa (2) b) ne s'applique pas aux grossesses qui se terminent par une mortinaissance ou par une fausse couche. 2000, chap. 41, par. 46 (3).

### **Date ultime du début du congé de maternité**

(3.1) L'employée ne peut commencer son congé de maternité après le premier en date des jours suivants :

- a) la date prévue de la naissance;
- b) le jour où elle donne naissance. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (10).

### **Préavis**

(4) L'employée qui souhaite prendre son congé de maternité donne à l'employeur :

- a) d'une part, un préavis écrit d'au moins deux semaines du jour où doit débiter le congé;
- b) d'autre part, si l'employeur le demande, un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant la date prévue de la naissance. 2000, chap. 41, par. 46 (4).

### **Avis de changement de date**

(5) L'employée qui a donné un préavis du début de son congé de maternité peut le commencer, selon le cas :

- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins deux semaines de ce nouveau jour;
- b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins deux semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 46 (5).

### **Idem, complications**

(6) Si l'employée arrête de travailler en raison de complications dues à sa grossesse ou d'une naissance, d'une mortinaissance ou d'une fausse couche qui se produit avant la date prévue de la naissance, le paragraphe (4) ne s'applique pas et elle donne ce qui suit à l'employeur, dans les deux semaines de l'arrêt de travail :

- a) un avis écrit du jour où son congé de maternité a débuté ou doit débiter;
- b) si l'employeur le demande, un certificat d'un médecin dûment qualifié indiquant :
  - (i) lorsque l'employée arrête de travailler en raison de complications dues à sa grossesse, que celle-ci est incapable d'accomplir ses fonctions pour la raison précitée ainsi que la date prévue de la naissance,
  - (ii) dans les autres cas, la date de la naissance, de la mortinaissance ou de la fausse couche ainsi que la date prévue de la naissance. 2000, chap. 41, par. 46 (6).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (10) - 04/09/2001

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 30)**

### **Définition**

**46.1** La définition qui suit s'applique à l'article 46.

«médecin dûment qualifié» S'entend de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- a) une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin;
- b) une personne ayant qualité pour exercer à titre de sage-femme;
- c) une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé titulaire d'un certificat d'inscription supérieur délivré sous le régime de la *Loi de 1991 sur les infirmières et infirmiers*;
- d) dans les circonstances prescrites, un membre d'une catégorie prescrite de médecins. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 30.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 30 - 01/01/2018

### **Fin du congé de maternité**

**47** (1) congé de maternité de l'employée prend fin :

- a) 17 semaines après son début, si elle a droit à un congé parental;
- b) au dernier en date des jours suivants, si elle n'a pas droit à un congé parental :
  - (i) le jour qui tombe 17 semaines après son début,
  - (ii) le jour qui tombe six semaines après la naissance, la mortinaissance ou la fausse couche. 2000, chap. 41, par. 47 (1).

**Remarque :** Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le sous-alinéa 47 (1) b) (ii) de la Loi est modifié par remplacement de «six semaines» par «12 semaines». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 31 (1))

**Remarque :** Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 47 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 31 (2))

### **Disposition transitoire**

(1.1) Malgré l'alinéa (1) b), si une employée qui n'a pas droit à un congé parental commence son congé de maternité avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, son congé de maternité prend fin le dernier en date des jours suivants :

- a) 17 semaines après le début du congé de maternité;
- b) six semaines après la naissance, la mortinaissance ou la fausse couche. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 31 (2).

### **Fin prématurée du congé**

(2) L'employée peut mettre fin à son congé plus tôt qu'au jour prévu au paragraphe (1) en donnant à son employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines du jour où elle souhaite y mettre fin. 2000, chap. 41, par. 47 (2).

### **Changement de date**

(3) L'employée qui a donné un préavis de la fin de son congé de maternité en vertu du paragraphe (2) peut y mettre fin, selon le cas :

- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins quatre semaines de ce nouveau jour;
- b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins quatre semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 47 (3).

### **Non-reprise du travail**

(4) L'employée qui prend un congé de maternité ne doit pas mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans en donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur. 2000, chap. 41, par. 47 (4).

### **Exception**

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employée. 2000, chap. 41, par. 47 (5).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 31 (1, 2) - 01/01/2018

## **CONGÉ PARENTAL**

### **Congé parental**

**48** (1) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins 13 semaines et qui est le père ou la mère d'un enfant a droit à un congé non payé à la suite de la naissance de l'enfant ou de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. 2000, chap. 41, par. 48 (1).

### **Début du congé**

(2) L'employé ne peut commencer un congé parental plus de 78 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. 2000, chap. 41, par. 48 (2); 2017, chap. 22, annexe 1, par. 32 (1).

### **Disposition transitoire**

(2.1) Malgré le paragraphe (2), l'employé ne peut commencer un congé parental plus de 52 semaines après le jour de la naissance de l'enfant ou de sa venue sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois si ce jour tombe avant le

jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 32 (2) de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 32 (2).

#### **Restriction : prise d'un congé de maternité**

(3) L'employée qui a pris un congé de maternité doit commencer son congé parental dès la fin de son congé de maternité à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. 2000, chap. 41, par. 48 (3).

#### **Préavis**

(4) Sous réserve du paragraphe (6), l'employé qui souhaite prendre un congé parental donne à son employeur un préavis écrit d'au moins deux semaines du jour où doit débiter le congé. 2000, chap. 41, par. 48 (4).

#### **Avis de changement de date**

(5) L'employé qui a donné un préavis du début de son congé parental peut le commencer, selon le cas :

- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins deux semaines de ce nouveau jour;
- b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins deux semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 48 (5).

#### **Arrivée prématurée de l'enfant**

(6) Si l'employé arrête de travailler du fait qu'un enfant vient plus tôt que prévu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois :

- a) d'une part, son congé parental débute le jour où il arrête de travailler;
- b) d'autre part, il avise son employeur par écrit qu'il prend un congé parental dans les deux semaines de l'arrêt de travail. 2000, chap. 41, par. 48 (6).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 32 (1, 2) - 03/12/2017

#### **Fin du congé parental**

**49** (1) Le congé parental des employées qui ont également pris un congé de maternité prend fin 61 semaines après son début, et celui des autres employés prend fin 63 semaines après son début. 2000, chap. 41, par. 49 (1); 2017, chap. 22, annexe 1, par. 33 (1).

#### **Disposition transitoire**

(1.1) Malgré le paragraphe (1), si l'enfant à l'égard duquel l'employé prend un congé parental est né ou est venu sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois avant le jour de l'entrée en vigueur du paragraphe 33 (2) de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, le congé parental de l'employé prend fin :

- a) 35 semaines après son début, si l'employé a également pris un congé de maternité;
- b) 37 semaines après son début, dans les autres cas. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 33 (2).

#### **Fin prématurée du congé**

(2) L'employé peut mettre fin à son congé parental plus tôt qu'au jour prévu au paragraphe (1) en donnant à l'employeur un préavis écrit d'au moins quatre semaines du jour où il souhaite y mettre fin. 2000, chap. 41, par. 49 (2).

#### **Changement de date**

(3) L'employé qui a donné un préavis de la fin de son congé parental peut y mettre fin, selon le cas :

- a) à un jour antérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit d'au moins quatre semaines de ce nouveau jour;
- b) à un jour postérieur à celui indiqué dans le préavis, à condition de donner à l'employeur un nouveau préavis écrit de ce jour au moins quatre semaines avant le jour indiqué dans le préavis original. 2000, chap. 41, par. 49 (3).

#### **Non-reprise du travail**

(4) L'employé qui prend un congé parental ne doit pas mettre fin à son emploi avant la fin ou à la fin de son congé sans en donner un préavis écrit d'au moins quatre semaines à son employeur. 2000, chap. 41, par. 49 (4).

## Exception

(5) Le paragraphe (4) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employé. 2000, chap. 41, par. 49 (5).

## Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2017, chap. 22, annexe 1, art. 33 (1, 2) - 03/12/2017

## CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE

### Congé familial pour raison médicale

**49.1** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«praticien de la santé qualifié» Personne ayant qualité pour exercer la médecine en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3) ou, dans les circonstances prescrites, membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la définition de «praticien de la santé qualifié» au paragraphe 49.1 (1) de la Loi est abrogée et remplacée par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (1))**

«praticien de la santé qualifié» S'entend de l'une ou l'autre des personnes suivantes :

- a) une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3);
- b) une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé titulaire d'un certificat d'inscription supérieur délivré sous le régime de la *Loi de 1991 sur les infirmières et infirmiers* ou un particulier ayant une qualification équivalente en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (3);
- c) dans les circonstances prescrites, un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé.

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2004, chap. 15, art. 3.

### Droit au congé

(2) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus huit semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (3) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines ou de la période plus courte qui est prescrite. 2004, chap. 15, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 49.1 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (2))**

### Droit au congé

(2) L'employé a droit à un congé non payé d'au plus 28 semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (3) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines ou de la période plus courte qui est prescrite. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (2).

### Champ d'application du par. (2)

(3) Le paragraphe (2) s'applique aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère de l'employé, son père ou sa mère par alliance ou le père ou la mère de sa famille d'accueil.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article. 2004, chap. 15, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 49.1 (3) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (2))**

### Champ d'application du par. (2)

(3) Le paragraphe (2) s'applique aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.

3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.
5. Un frère, un frère par alliance, une soeur ou une soeur par alliance de l'employé.
6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-soeur ou une belle-soeur par alliance de l'employé.
8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.
9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.
10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.
12. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.
13. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (2).

#### **Début du congé**

(4) L'employé ne peut commencer le congé qu'il prend en vertu du présent article avant le premier jour de la semaine pendant laquelle commence la période mentionnée au paragraphe (2). 2004, chap. 15, art. 3.

#### **Fin du congé**

(5) L'employé ne peut poursuivre le congé qu'il a pris en vertu du présent article après le premier en date des jours suivants :

1. Le dernier jour de la semaine pendant laquelle décède le particulier visé au paragraphe (3).
2. Le dernier jour de la semaine pendant laquelle se termine la période visée au paragraphe (2). 2004, chap. 15, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 49.1 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (3))**

#### **Fin du congé**

(5) L'employé ne peut poursuivre le congé qu'il a pris en vertu du présent article après le premier en date des jours suivants :

1. Le dernier jour de la semaine pendant laquelle décède le particulier visé au paragraphe (3).
2. Le dernier jour de la période de 52 semaines commençant le premier jour de la semaine pendant laquelle la période visée au paragraphe (2) commence. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (3).

#### **Idem**

(5.1) Il est entendu que, sous réserve du paragraphe (5), si la durée du congé qui a été pris est inférieure à 28 semaines, il n'est pas nécessaire qu'un praticien de la santé qualifié délivre un certificat supplémentaire en application du paragraphe (2) pour qu'un congé soit pris en vertu du présent article après la fin de la période visée au paragraphe (2). 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (3).

#### **Deux employés ou plus**

(6) Si deux employés ou plus prennent un congé en vertu du présent article à l'égard d'un particulier donné, la durée totale des congés pris par tous les employés ne doit pas dépasser huit semaines pendant la période mentionnée au paragraphe (2) qui s'applique au premier certificat délivré pour l'application du présent article. 2004, chap. 15, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 49.1 (6) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (3))**

#### **Deux employés ou plus**

(6) Si deux employés ou plus prennent un congé en vertu du présent article à l'égard d'un particulier donné, la durée totale des congés pris par tous les employés ne doit pas dépasser 28 semaines pendant la période de 52 semaines visée à la disposition 2 du paragraphe (5) qui s'applique au premier certificat délivré pour l'application du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (3).

### **Période de semaine complète**

(7) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que par périodes de semaines complètes. 2004, chap. 15, art. 3; 2014, chap. 6, par. 2 (1).

### **Avis à l'employeur**

(8) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit. 2004, chap. 15, art. 3.

### **Idem**

(9) Si l'employé doit commencer son congé avant de pouvoir en informer son employeur, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé. 2004, chap. 15, art. 3.

### **Copie du certificat**

(10) À la demande de l'employeur, l'employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) le plus tôt possible. 2004, chap. 15, art. 3.

### **Autre congé**

(11) Si le particulier visé au paragraphe (3) ne décède pas pendant la période mentionnée au paragraphe (2), l'employé qui a pris un congé en vertu du présent article peut en prendre un autre conformément au même article. À cette fin, la mention au paragraphe (6) du «premier certificat» vaut mention du premier certificat délivré après la fin de cette période. 2004, chap. 15, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 49.1 (11) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (4))**

### **Autre congé**

(11) Si le particulier visé au paragraphe (3) ne décède pas pendant la période de 52 semaines visée à la disposition 2 du paragraphe (5), l'employé qui a pris un congé en vertu du présent article peut en prendre un autre conformément au même article. À cette fin, la mention au paragraphe (6) du «premier certificat» vaut mention du premier certificat délivré après la fin de cette période. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (4).

### **Droit aux congés prévus aux art. 49.3, 49.4, 49.5 et 50**

(12) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.3, 49.4, 49.5 et 50. 2014, chap. 6, par. 2 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 49.1 (12) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (4))**

### **Droit aux congés prévus aux art. 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 et 50**

(12) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.3, 49.4, 49.5, 49.6, 49.7 et 50. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (4).

### **Disposition transitoire**

(13) Si le certificat visé au paragraphe (2) a été délivré avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le présent article, dans sa version antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2018, s'applique. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 34 (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 15, art. 3 - 29/06/2004

2014, chap. 6, art. 2 (1, 2) - 29/10/2014

2017, chap. 22, annexe 1, art. 34 (1-4) - 01/01/2018

## **CONGÉ POUR DON D'ORGANE**

### **Congé pour don d'organe**

#### **Définitions**

**49.2** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«don d'organe» Don de la totalité ou d'une partie d'un organe à une personne. («organ donation»)

«médecin dûment qualifié» S'entend des personnes suivantes :

- a) dans le cas d'une intervention chirurgicale en vue d'un don d'organe qui a lieu en Ontario, un membre de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario;
- b) dans le cas d'une intervention chirurgicale en vue d'un don d'organe qui a lieu à l'extérieur de l'Ontario, une personne ayant qualité pour exercer la médecine en vertu des lois de l'autorité législative compétente. («legally qualified medical practitioner»)

«organe» Rein, foie, poumon, pancréas, intestin grêle ou tout autre organe prescrit pour l'application du présent article.  
(«organ»)

«prescrit» Prescrit par règlement pris en application du présent article. («prescribed») 2009, chap. 16, art. 2.

### **Application aux tissus prescrits**

(2) Les mentions d'organes au présent article visent aussi les tissus prescrits pour son application. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Droit au congé**

(3) L'employé qui est employé par son employeur depuis au moins 13 semaines et qui subit une intervention chirurgicale en vue d'un don d'organe a droit à un congé non payé. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Certificat**

(4) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse un certificat délivré par un médecin dûment qualifié confirmant que l'employé a subi ou subira une intervention chirurgicale en vue d'un don d'organe. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Durée du congé**

(5) L'employé a le droit de prendre un congé pour la durée prescrite ou, en l'absence de durée prescrite, pour au plus 13 semaines. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Congé prolongé**

(6) Lorsque le congé visé au paragraphe (5) prend fin, si un médecin dûment qualifié délivre un certificat attestant que l'employé n'est pas encore capable d'exercer les fonctions de son poste en raison du don d'organe et ne le sera pas pendant une durée précisée, l'employé a le droit de prolonger le congé de la durée précisée, sous réserve du paragraphe (7). 2009, chap. 16, art. 2.

### **Idem**

(7) Le congé peut être prolongé plus d'une fois, mais la durée totale de prolongation ne doit pas dépasser 13 semaines. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Début du congé**

(8) L'employé peut commencer le congé visé au paragraphe (5) le jour où il subit une intervention chirurgicale en vue d'un don d'organe ou, s'il lui est antérieur, le jour précisé dans un certificat délivré par un médecin dûment qualifié. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Fin du congé**

(9) Sous réserve des paragraphes (10) et (11), le congé pris en vertu du présent article prend fin à l'expiration de la durée prescrite ou, en l'absence de durée prescrite, 13 semaines après le début du congé. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Idem**

(10) Si l'employé prolonge son congé conformément au paragraphe (6), le congé prend fin le premier en date des jours suivants :

- a) le jour précisé dans le dernier certificat fourni en application du paragraphe (6);
- b) le jour qui tombe, selon le cas :
  - (i) en l'absence de durée prescrite pour l'application du paragraphe (5), 26 semaines après le début du congé,
  - (ii) si une durée est prescrite pour l'application du paragraphe (5), 13 semaines après la fin de la durée prescrite. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Fin prématurée du congé**

(11) L'employé peut mettre fin au congé plus tôt que le prévoit le paragraphe (9) ou (10) en donnant à l'employeur un préavis écrit au moins deux semaines avant le jour où il souhaite y mettre fin. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Avis à l'employeur**

(12) L'employé qui souhaite prendre ou prolonger un congé en vertu du présent article donne à l'employeur un préavis écrit, au moins deux semaines avant le début ou la prolongation du congé, si possible. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Idem**

(13) Si l'employé doit commencer ou prolonger son congé avant de pouvoir en informer son employeur, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début ou la prolongation du congé. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Obligation de fournir un certificat**

(14) L'employé fournit le certificat exigé par l'employeur en vertu du paragraphe (4), (6) ou (8) dès que possible. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Droit au congé prévu à l'art. 50**

(15) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit au congé prévu à l'article 50. 2009, chap. 16, art. 2.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 16, art. 2 - 26/06/2009

## CONGÉ FAMILIAL POUR LES AIDANTS NATURELS

### **Congé familial pour les aidants naturels**

#### **Définitions**

**49.3** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (5);
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2014, chap. 6, art. 3.

#### **Droit au congé**

(2) L'employé a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe (5) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade. 2014, chap. 6, art. 3.

#### **Gravement malade**

(3) Pour l'application du paragraphe (2), il est entendu qu'une maladie chronique ou épisodique peut être considérée comme une maladie grave. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Idem**

(4) L'employé a le droit de prendre jusqu'à huit semaines de congé par année civile en vertu du présent article pour chaque particulier visé au paragraphe (5). 2014, chap. 6, art. 3.

#### **Champ d'application du par. (2)**

(5) Le paragraphe (2) s'applique aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
5. Le conjoint d'un enfant de l'employé.

6. Le frère ou la soeur de l'employé.
7. Un membre de la famille de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.
8. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article. 2014, chap. 6, art. 3; 2016, chap. 23, art. 46.

#### **Avis à l'employeur**

(6) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit. 2014, chap. 6, art. 3.

#### **Idem**

(7) Si l'employé doit commencer son congé avant de pouvoir en informer son employeur, il le fait par écrit le plus tôt possible après le début du congé. 2014, chap. 6, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 49.3 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 35 (1))**

#### **Congé réputé être une semaine complète**

(7.1) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu au paragraphe (4), si l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 35 (1).

#### **Copie du certificat**

(8) À la demande de l'employeur, l'employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) le plus tôt possible. 2014, chap. 6, art. 3.

#### **Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.4, 49.5 et 50**

(9) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.4, 49.5 et 50. 2014, chap. 6, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 49.3 (9) de la Loi est modifié par remplacement de «49.5 et 50» par «49.5, 49.6, 49.7 et 50». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 35 (2))**

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2014, chap. 6, art. 3 - 29/10/2014

2016, chap. 23, art. 46 - 05/12/2016

2017, chap. 22, annexe 1, art. 35 (1, 2) - 01/01/2018

### **CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE**

#### **Congé en cas de maladie grave**

##### **Définitions**

**49.4 (1)** Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«adulte» Particulier âgé de 18 ans ou plus. («adult»)

«enfant mineur» Particulier âgé de moins de 18 ans. («minor child»)

«gravement malade» Relativement à un enfant mineur ou à un adulte, s'entend d'un enfant mineur ou d'un adulte dont l'état de santé habituel a subi un changement important et dont la vie se trouve en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure. («critically ill»)

«membre de la famille» À l'égard d'un employé, s'entend des personnes suivantes :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un enfant qui est sous la tutelle de l'employé ou de son conjoint.
5. Un frère, un frère par alliance, une soeur ou une soeur par alliance de l'employé.

6. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
7. Un beau-frère, un beau-frère par alliance, une belle-soeur ou une belle-soeur par alliance de l'employé.
8. Un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ou de son conjoint.
9. Un oncle ou une tante de l'employé ou de son conjoint.
10. Un neveu ou une nièce de l'employé ou de son conjoint.
11. Le conjoint du petit-enfant, de l'oncle, de la tante, du neveu ou de la nièce de l'employé.
12. Toute personne qui considère l'employé comme un membre de sa famille, pourvu que les conditions prescrites, le cas échéant, soient réunies.
13. Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application de la présente définition. («family member»)

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à un particulier visé au paragraphe (2) ou (5),
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. («qualified health practitioner»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

#### **Droit au congé : enfant mineur gravement malade**

(2) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à un enfant mineur gravement malade qui est un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat :

- a) attestant que l'enfant mineur est un enfant mineur gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou de plusieurs membres de la famille;
- b) précisant la période pendant laquelle l'enfant mineur requiert les soins ou le soutien. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

#### **Idem**

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'employé a le droit de prendre jusqu'à 37 semaines de congé, en vertu du présent article, afin d'offrir des soins ou du soutien à un enfant mineur gravement malade. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

#### **Idem : période de moins de 37 semaines**

(4) Si le certificat visé au paragraphe (2) précise une période de moins de 37 semaines, l'employé n'a le droit de prendre un congé que pour le nombre de semaines que comprend la période précisée dans le certificat. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

#### **Droit au congé : adulte gravement malade**

(5) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé afin d'offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade qui est un membre de la famille de l'employé si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat :

- a) attestant que l'adulte est un adulte gravement malade et qu'il requiert les soins ou le soutien d'un ou de plusieurs membres de la famille;
- b) précisant la période pendant laquelle l'adulte requiert les soins ou le soutien. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

#### **Idem**

(6) Sous réserve du paragraphe (7), l'employé a le droit de prendre jusqu'à 17 semaines de congé, en vertu du présent article, afin d'offrir des soins ou du soutien à un adulte gravement malade. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

#### **Idem : période de moins de 17 semaines**

(7) Si le certificat visé au paragraphe (5) précise une période de moins de 17 semaines, l'employé n'a le droit de prendre un congé que pour le nombre de semaines que comprend la période précisée dans le certificat. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Fin obligatoire du congé**

(8) Sous réserve du paragraphe (9), le congé pris en vertu du présent article se termine au plus tard le dernier jour de la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2) ou (5). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Délai limitatif**

(9) Si la période précisée dans le certificat visé au paragraphe (2) ou (5) est de 52 semaines ou plus, le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines qui commence le premier en date des jours suivants :

- a) le premier jour de la semaine au cours de laquelle est délivré le certificat;
- b) le premier jour de la semaine au cours de laquelle l'enfant mineur ou l'adulte à l'égard duquel a été délivré le certificat est tombé gravement malade. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Décès de l'enfant mineur ou de l'adulte**

(10) Si un enfant mineur ou un adulte gravement malade décède pendant que l'employé est en congé en vertu du présent article, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article le dernier jour de la semaine du décès de l'enfant mineur ou de l'adulte. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Durée totale du congé : enfant mineur gravement malade**

(11) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du même enfant mineur gravement malade est de 37 semaines. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Durée totale du congé : adulte gravement malade**

(12) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du même adulte gravement malade est de 17 semaines. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Restriction : enfant atteignant l'âge de 18 ans**

(13) Si l'employé prend un congé à l'égard d'un enfant mineur gravement malade en vertu du paragraphe (2), l'employé ne peut prendre un congé à l'égard du même particulier en vertu du paragraphe (5) avant l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Autre congé : enfant mineur gravement malade**

(14) Si un enfant mineur à l'égard duquel un employé a pris un congé en vertu du présent article reste gravement malade pendant que l'employé est en congé ou après son retour au travail, mais avant l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prolonger son congé ou de prendre un nouveau congé si les conditions suivantes sont réunies :

- a) un praticien de la santé qualifié délivre à l'égard de l'enfant mineur un certificat supplémentaire visé au paragraphe (2) qui précise une période différente pendant laquelle l'enfant mineur requiert des soins ou du soutien;
- b) le total de la durée du congé qui a été pris et de la durée du congé que l'employé prend en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas 37 semaines;
- c) le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### **Autre congé : adulte gravement malade**

(15) Si un adulte à l'égard duquel un employé a pris un congé en vertu du présent article reste gravement malade pendant que l'employé est en congé ou après son retour au travail, mais avant l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prolonger son congé ou de prendre un nouveau congé si les conditions suivantes sont réunies :

- a) un praticien de la santé qualifié délivre à l'égard de l'adulte un certificat supplémentaire visé au paragraphe (5) qui précise une période différente pendant laquelle l'adulte requiert des soins ou du soutien;
- b) le total de la durée du congé qui a été pris et de la durée du congé que l'employé prend en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas 17 semaines;
- c) le congé se termine au plus tard le dernier jour de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Congés supplémentaires

(16) Si un enfant mineur ou un adulte à l'égard duquel un employé prend un congé en vertu du présent article reste gravement malade après l'expiration de la période de 52 semaines prévue au paragraphe (9), l'employé a le droit de prendre un autre congé, et les exigences du présent article s'appliquent au nouveau congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Avis à l'employeur

(17) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article informe son employeur par écrit qu'il prendra un congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il le fera. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Idem

(18) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Idem : changement par rapport au plan fourni

(19) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (17) ou (18) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un avis écrit raisonnable dans les circonstances. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Copie du certificat

(20) À la demande de l'employeur, l'employé lui fournit une copie du certificat visé au paragraphe (2) ou (5) ou à l'alinéa (14) a) ou (15) a) le plus tôt possible. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 et 50

(21) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.5, 49.6, 49.7 et 50. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Disposition transitoire

(22) Si le certificat visé au paragraphe (2) ou (12), dans leur version antérieure au jour de l'entrée en vigueur de l'article 36 de l'annexe 1 de la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*, a été délivré avant ce jour, le présent article, dans sa version antérieure à ce jour, s'applique. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 36.

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2014, chap. 6, art. 3 - 29/10/2014

2017, chap. 22, annexe 1, art. 36 - 03/12/2017

### CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS OU DE DISPARITION D'UN ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES

Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'intertitre qui précède l'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 37)

### CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS D'UN ENFANT

#### Congé en cas de décès ou de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles

##### Définitions

**49.5** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«crime» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance ou enfant placé en famille d'accueil qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2014, chap. 6, art. 3.

##### Droit au congé : décès d'un enfant

(2) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant décède et que les circonstances du décès permettent de tenir pour probable qu'il résulte de la perpétration d'un crime. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Droit au congé : disparition d'un enfant**

(3) L'employé qui est employé par son employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 52 semaines si son enfant disparaît et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un crime. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Exception**

(4) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé du crime ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part au crime. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Idem : changement des circonstances**

(5) Si l'employé prend un congé en vertu du présent article et qu'un changement survient dans les circonstances qui permettraient de tenir pour probable que le décès ou la disparition de son enfant résulte de la perpétration d'un crime et qu'il ne semble plus probable que ce soit le cas, son droit au congé prend fin le jour où cela ne semble plus probable. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Idem : enfant retrouvé**

(6) Sous réserve du paragraphe (7), si l'employé prend un congé en vertu du paragraphe (3) et que l'enfant est retrouvé pendant la période de 52 semaines qui commence la semaine de sa disparition, l'employé a le droit :

- a) de rester en congé pendant 14 jours après le jour où l'enfant est retrouvé, si celui-ci est vivant;
- b) de prendre un congé de 104 semaines à compter du jour de la disparition de l'enfant, si celui-ci est décédé, que l'employé soit encore en congé ou non au moment où l'enfant est retrouvé. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Idem : exception**

(7) Si l'enfant est retrouvé mort plus de 52 semaines après la semaine de sa disparition, l'employé a le droit, en vertu du paragraphe (2), de prendre un congé d'au plus 104 semaines. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Une seule période de congé**

(8) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Idem**

(9) Malgré le paragraphe (8), l'employé peut prendre un congé en vertu du présent article en deux périodes ou plus si l'alinéa (6) b) s'applique. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Délai limitatif : décès de l'enfant**

(10) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du paragraphe (2) que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine du décès de l'enfant. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Délai limitatif : disparition de l'enfant**

(11) Sauf disposition contraire du paragraphe (6), l'employé ne peut prendre un congé en vertu du paragraphe (3) que pendant la période de 53 semaines qui commence la semaine de la disparition de l'enfant. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Durée totale du congé : décès de l'enfant**

(12) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du paragraphe (2) à l'égard du décès, ou des décès qui résultent du même événement, est de 104 semaines. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Durée totale du congé : disparition de l'enfant**

(13) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du paragraphe (3) à l'égard de la disparition, ou des disparitions qui résultent du même événement, est de 52 semaines. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Avis à l'employeur**

(14) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe son employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Idem**

(15) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Idem : changement par rapport au plan fourni**

(16) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (14) ou (15) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Preuve**

(17) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. 2014, chap. 6, art. 3.

### **Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4 et 50**

(18) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4 et 50. 2014, chap. 6, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 49.5 de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38)**

### **Congé en cas de décès d'un enfant**

#### **Définitions**

**49.5** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Droit au congé**

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant décède. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Exception**

(3) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé d'un acte criminel se rapportant au décès de l'enfant ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à un tel acte. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Une seule période de congé**

(4) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Délai limitatif**

(5) L'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine du décès de l'enfant. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Durée totale du congé**

(6) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard du décès, ou des décès qui résultent du même événement, est de 104 semaines. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Avis à l'employeur**

(7) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Idem**

(8) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Idem : changement de plan**

(9) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (7) ou (8) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Preuve**

(10) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 et 50**

(11) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.6, 49.7 et 50. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Disposition transitoire**

(12) Si, le 31 décembre 2017, un employé était en congé pour décès ou disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles au titre du présent article, dans sa version en vigueur ce jour-là, son droit au congé est maintenu conformément au présent article dans sa version en vigueur ce jour-là. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2014, chap. 6, art. 3 - 29/10/2014

2017, chap. 22, annexe 1, art. 38 - 01/01/2018

## **CONGÉ EN CAS DE DISPARITION D'UN ENFANT DANS DES CIRCONSTANCES CRIMINELLES**

### **Congé en cas de disparition d'un enfant dans des circonstances criminelles**

#### **Définitions**

**49.6** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«acte criminel» Toute infraction prévue au *Code criminel* (Canada), à l'exclusion d'une infraction prévue par les règlements pris en vertu de l'alinéa 209.4 f) du *Code canadien du travail* (Canada). («crime»)

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans. («child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Droit au congé**

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins six mois a droit à un congé non payé d'au plus 104 semaines si son enfant disparaît et que les circonstances de la disparition permettent de tenir pour probable qu'elle résulte de la perpétration d'un acte criminel. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Disposition transitoire**

(3) Malgré le paragraphe (2), si la disparition a eu lieu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'employé a droit à un congé non payé conformément à l'article 49.5 dans sa version en vigueur le 31 décembre 2017. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Exception**

(4) L'employé n'a pas droit au congé prévu au présent article s'il est accusé de l'acte criminel ou si les circonstances permettent de tenir pour probable que l'enfant a pris part à cet acte. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Changement des circonstances**

(5) Si l'employé prend un congé en vertu du présent article et qu'un changement survient dans les circonstances qui permettraient de tenir pour probable que la disparition de son enfant résulte de la perpétration d'un acte criminel et qu'il ne semble plus probable que ce soit le cas, son droit au congé prend fin le jour où cela ne semble plus probable. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Enfant retrouvé**

(6) Les règles suivantes s'appliquent si l'employé prend un congé en vertu du présent article et que l'enfant est retrouvé pendant la période de 104 semaines qui commence la semaine de sa disparition :

1. Si l'enfant est retrouvé vivant, l'employé a le droit de rester en congé en vertu du présent article pendant 14 jours après que l'enfant est retrouvé.
2. Si l'enfant est retrouvé mort, l'employé cesse d'avoir le droit d'être en congé en vertu du présent article à la fin de la semaine pendant laquelle l'enfant est retrouvé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Idem**

(7) Il est entendu que la disposition 2 du paragraphe (6) n'a pas d'incidence sur le droit de l'employé à un congé en cas de décès d'un enfant visé à l'article 49.5. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Une seule période de congé**

(8) L'employé ne peut prendre le congé prévu au présent article qu'en une seule période. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Délai limitatif**

(9) Sauf disposition contraire du paragraphe (8), l'employé ne peut prendre un congé en vertu du présent article que pendant la période de 105 semaines qui commence la semaine de la disparition de l'enfant. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Durée totale du congé**

(10) La durée totale du congé que peuvent prendre un ou plusieurs employés en vertu du présent article à l'égard de la disparition, ou des disparitions qui résultent du même événement, est de 104 semaines. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Avis à l'employeur**

(11) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article en informe l'employeur par écrit et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Idem**

(12) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du présent article avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé et lui fournit un plan écrit indiquant les semaines au cours desquelles il prendra le congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Idem : changement de plan**

(13) L'employé peut prendre un congé à des dates autres que celles qu'il a indiquées dans le plan fourni en application du paragraphe (11) ou (12) si le changement de dates répond aux exigences du présent article et que l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) l'employé en demande la permission par écrit à l'employeur et celui-ci la lui accorde par écrit;
- b) l'employé en donne à l'employeur un préavis écrit de quatre semaines. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Preuve**

(14) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 et 50**

(15) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.7 et 50. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 38 - 01/01/2018

## **CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE**

### **Congé en cas de violence familiale ou sexuelle**

#### **Définitions**

**49.7** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans.  
(«child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week») 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Droit au congé**

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé si lui-même ou son enfant subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et qu'il prend le congé pour un ou plusieurs des motifs suivants :

1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou un de ses enfants à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.
2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou un de ses enfants.
3. Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou un de ses enfants.
4. Déménager de façon temporaire ou permanente.
5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en découlant, ou participer à de telles instances.
6. Tout autre motif prescrit. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Exception**

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si l'acte de violence familiale ou sexuelle est commis par l'employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Durée du congé**

(4) L'employé a le droit de prendre chaque année civile :

- a) jusqu'à 10 jours de congé en vertu du présent article;
- b) jusqu'à 15 semaines de congé en vertu du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Droit à un congé payé**

(5) S'il prend un congé en vertu du présent article, l'employé a le droit, chaque année civile, de prendre les cinq premiers jours de ce congé comme jours de congé payé et le reste des jours de congé auxquels il a droit en vertu du présent article comme jours de congé non payé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Indemnité de congé en cas de violence familiale ou sexuelle**

(6) Sous réserve des paragraphes (7) et (8), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

- a) soit l'un ou l'autre :
  - (i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,
  - (ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;
- b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Congé en cas de violence familiale ou sexuelle pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé**

(7) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

- a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;
- b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Congé en cas de violence familiale ou sexuelle pris un jour férié**

(8) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Congé réputé être un jour complet**

(9) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) a), si l'employé prend moins d'une journée de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Avis à l'employeur**

(10) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) a) en informe l'employeur. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Idem**

(11) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) a) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe le plus tôt possible après le début du congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Congé réputé être une semaine complète**

(12) En ce qui concerne le droit de l'employé prévu à l'alinéa (4) (b), si l'employé prend moins d'une semaine de congé, l'employeur peut considérer qu'il a pris une semaine de congé complète. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Avis à l'employeur**

(13) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu de l'alinéa (4) b) en informe l'employeur par écrit. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Idem**

(14) Si l'employé doit commencer un congé en vertu de l'alinéa (4) b) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

#### **Preuve**

(15) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50**

(16) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5, 49.6 et 50. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Confidentialité**

(17) L'employeur veille à ce que des mécanismes soient en place afin d'assurer le caractère confidentiel des dossiers remis à l'employeur ou produits par celui-ci concernant un employé qui prend un congé en vertu du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Divulgence permise**

(18) Le paragraphe (17) n'a pas pour effet d'empêcher l'employeur de divulguer un dossier si, selon le cas :

- a) l'employé a consenti à la divulgation du dossier;
- b) la divulgation est faite au dirigeant, à l'employé, à l'expert-conseil ou au représentant de l'employeur à qui ce dossier est nécessaire dans l'exercice de ses fonctions;
- c) la divulgation est autorisée ou exigée par la loi;
- d) la divulgation est prescrite comme divulgation permise. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 38.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 38 - 01/01/2018

## **CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE**

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 50 de la Loi est modifié par adjonction du paragraphe suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (1))**

### **Définition**

(0.1) La définition qui suit s'applique au présent article.

«praticien de la santé qualifié» S'entend :

- a) d'une personne ayant qualité pour exercer à titre de médecin, d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé ou de psychologue en vertu des lois du territoire où des soins ou des traitements sont prodigués à l'employé ou à un particulier visé au paragraphe (2);
- b) dans les circonstances prescrites, d'un membre d'une catégorie prescrite de praticiens de la santé. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (1).

### **Congé d'urgence personnelle**

**50** (1) Tout employé dont l'employeur emploie normalement 50 employés ou plus a droit à un congé non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.
2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).
3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 50 (1).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 50 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (2))**

### **Congé d'urgence personnelle**

(1) Tout employé a droit à un congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.
2. Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence médicale d'un particulier visé au paragraphe (2).
3. Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe (2). 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (2).

### **Idem**

(2) Les dispositions 2 et 3 du paragraphe (1) s'appliquent aux particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.
2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
5. Le conjoint d'un enfant de l'employé.
6. Le frère ou la soeur de l'employé.
7. Un membre de la famille de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide. 2000, chap. 41, par. 50 (2); 2004, chap. 15, art. 4; 2016, chap. 23, art. 46.

### **Avis à l'employeur**

(3) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du présent article avise son employeur de son intention. 2000, chap. 41, par. 50 (3).

### **Idem**

(4) L'employé qui est obligé de commencer son congé avant d'en aviser l'employeur le fait le plus tôt possible après le début du congé. 2000, chap. 41, par. 50 (4).

### **Limite**

(5) L'employé a le droit de prendre au total 10 jours de congé par année civile en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 50 (5); 2004, chap. 21, art. 8.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 50 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3))**

### **Limite**

(5) Sous réserve du paragraphe (6), l'employé a le droit de prendre au total deux jours de congé payé et huit jours de congé non payé par année civile en vertu du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

### **Congé réputé un jour complet**

(6) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour de congé complet ce jour-là pour l'application du paragraphe (5). 2000, chap. 41, par. 50 (6).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 50 (6) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3))**

### **Idem : droit à un congé payé**

(6) Si l'employé est employé par un employeur depuis moins d'une semaine, les règles suivantes s'appliquent :

1. L'employé n'a pas droit au congé payé prévu au présent article.
2. Une fois que l'employé est employé par l'employeur depuis au moins une semaine, il a droit au congé payé prévu au paragraphe (5), et tout congé non payé qu'il a déjà pris au cours de l'année civile est imputé au total auquel il a droit en application de ce paragraphe.
3. Le paragraphe (8) ne s'applique pas à l'employé avant qu'il soit employé par l'employeur depuis au moins une semaine. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

### **Preuve**

(7) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. 2000, chap. 41, par. 50 (7).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 50 (7) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3))**

### **Congé réputé être un jour complet**

(7) Si l'employé prend moins d'une journée comme congé payé ou non payé en vertu du présent article, l'employeur peut considérer qu'il a pris un jour complet de congé payé ou non payé ce jour-là, selon le cas, pour l'application du paragraphe (5) ou (6). 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

### **Congés payés pris en premier**

(8) Les deux jours de congé payé doivent être pris au cours d'une année civile avant tout jour de congé non payé prévu au présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

### **Salaires pour congé d'urgence personnelle**

(9) Sous réserve des paragraphes (10) et (11), si l'employé prend un jour de congé payé en vertu du présent article, l'employeur lui verse :

- a) soit l'un ou l'autre :
  - (i) du salaire qu'il aurait gagné s'il n'avait pas pris le congé,
  - (ii) s'il touche un salaire au rendement, y compris des commissions ou un taux à la pièce, du plus élevé de son taux horaire, s'il en a un, et du salaire minimum applicable pour le nombre d'heures qu'il aurait travaillées s'il n'avait pas pris le congé;
- b) soit la somme obtenue en utilisant l'autre mode de calcul prescrit, le cas échéant. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

### **Congé d'urgence personnelle pris à une période donnant droit à un salaire plus élevé**

(10) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour ou un moment de la journée où l'employeur aurait à verser une rémunération des heures supplémentaires, une prime de quart ou les deux :

- a) l'employé n'a pas droit à plus que son taux horaire normal pour tout congé pris en vertu du présent article;
- b) l'employé n'a pas droit à la prime de quart pour tout congé pris en vertu du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

### **Congé d'urgence personnelle pris un jour férié**

(11) Si un jour de congé payé visé au présent article coïncide avec un jour férié, l'employé n'a pas droit à un salaire majoré pour tout congé pris en vertu du présent article. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

### **Preuve**

(12) Sous réserve du paragraphe (13), l'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

## **Idem**

(13) L'employeur ne doit pas exiger que l'employé lui fournisse un certificat délivré par un praticien de la santé qualifié comme preuve visée au paragraphe (12). 2017, chap. 22, annexe 1, par. 39 (3).

## **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 15, art. 4 - 29/06/2004; 2004, chap. 21, art. 8 - 01/03/2005

2006, chap. 13, art. 3 (2) - 30/06/2006

2016, chap. 23, art. 46 - 05/12/2016

2017, chap. 22, annexe 1, art. 39 (1-3) - 01/01/2018

## **CONGÉ SPÉCIAL : SITUATION D'URGENCE DÉCLARÉE**

### **Congé spécial : situation d'urgence déclarée**

**50.1** (1) Tout employé a droit à un congé non payé s'il n'exercera pas les fonctions de son poste en raison d'une situation d'urgence déclarée en vertu de l'article 7.0.1 de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* et, selon le cas :

- a) du fait d'un décret, d'un arrêté ou d'une ordonnance pris en vertu de l'article 7.0.2 de cette loi qui s'applique à lui;
- b) du fait d'un ordre donné ou d'une ordonnance rendue en vertu de la *Loi sur la protection et la promotion de la santé* qui s'applique à lui;
- c) du fait qu'il doive fournir des soins ou de l'aide aux particuliers visés au paragraphe (8);
- d) pour les autres motifs prescrits. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

### **Avis à l'employeur**

(2) L'employé qui prend un congé en vertu du présent article en avise son employeur. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

## **Idem**

(3) L'employé qui commence son congé avant d'en aviser l'employeur l'en avise le plus tôt possible après le début du congé. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

### **Preuve du droit au congé**

(4) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances, à un moment raisonnable dans les circonstances, du fait qu'il y a droit. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

## **Limite**

(5) L'employé a le droit de prendre un congé en vertu du présent article tant qu'il n'exerce pas les fonctions de son poste en raison d'une situation d'urgence déclarée en vertu de l'article 7.0.1 de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* et pour un motif visé à l'alinéa (1) a), b), c) ou d), mais, sous réserve du paragraphe (6), le droit cesse le jour où la situation d'urgence prend fin ou est rejetée. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

## **Idem**

(6) Si un employé a pris un congé parce qu'il n'exerçait pas les fonctions de son poste en raison d'une situation d'urgence qui a pris fin ou a été rejetée et du fait d'un décret, d'un arrêté ou d'une ordonnance pris en vertu du paragraphe 7.0.2 (4) de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* et que ce décret, cet arrêté ou cette ordonnance est prorogé en vertu du paragraphe 7.0.8 (4) de la Loi, le droit de l'employé au congé est maintenu pendant le délai de prorogation si ce dernier n'exerçait pas les fonctions de son poste du fait du décret, de l'arrêté ou de l'ordonnance. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

### **Droit s'ajoutant au droit prévu à l'art. 50**

(7) Le droit au congé que prévoit le présent article s'ajoute à celui que prévoit l'article 50. 2006, chap. 13, par. 3 (3).

### **Soins ou aide, particuliers précisés**

(8) L'alinéa (1) c) s'applique à l'égard des particuliers suivants :

1. Le conjoint de l'employé.

2. Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
3. Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
4. Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
5. Le conjoint d'un enfant de l'employé.
6. Le frère ou la soeur de l'employé.
7. Un membre de la famille de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide. 2006, chap. 13, par. 3 (3); 2016, chap. 23, art. 46.

### **Définitions**

(9) Les définitions de «conjoint» et de «père ou mère» à l'article 45 s'appliquent dans le cadre du paragraphe (8). 2006, chap. 13, par. 3 (3).

### **Décret, arrêté ou ordonnance rétroactif**

(10) Si un décret, un arrêté ou une ordonnance pris en vertu de l'article 7.0.2 de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* est rendu rétroactif conformément au paragraphe 7.2 (1) de cette loi :

- a) d'une part, l'employé qui n'exerce pas les fonctions de son poste en raison de la situation d'urgence déclarée et du fait du décret, de l'arrêté ou de l'ordonnance est réputé avoir été en congé à partir du premier jour où il n'a pas exercé les fonctions de son poste à la date à laquelle le décret, l'arrêté ou l'ordonnance a été rendu rétroactif ou après cette date;
- b) d'autre part, l'alinéa 74 (1) a) s'applique, avec les adaptations nécessaires, relativement au congé réputé pris, visé à l'alinéa a). 2006, chap. 13, par. 3 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2006, chap. 13, art. 3 (3) - 30/06/2006

2016, chap. 23, art. 46 - 05/12/2016

## **CONGÉ POUR RÉSERVISTES**

### **Congé pour réservistes**

**50.2** (1) L'employé a droit à un congé non payé s'il est réserviste et qu'il n'exercera pas les fonctions de son poste pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- a) il est déployé dans le cadre d'une opération menée par les Forces canadiennes à l'étranger;
- b) il est déployé dans le cadre d'une opération menée par les Forces canadiennes au Canada qui fournit ou fournira de l'aide afin de faire face à une situation d'urgence ou à ses répercussions;
- c) les circonstances prescrites s'appliquent. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Activités assimilées au déploiement à l'étranger**

(2) La participation, au Canada ou à l'étranger, aux activités préalables au déploiement ou liées au postdéploiement qui sont exigées par les Forces canadiennes dans le cadre d'une opération visée à l'alinéa (1) a) est assimilée au déploiement pour l'application de cet alinéa. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Restriction**

(3) L'employé n'a le droit de commencer son congé en vertu du présent article que s'il est employé par l'employeur depuis au moins la durée prescrite ou, en l'absence de durée prescrite, depuis au moins six mois consécutifs. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Durée du congé**

(4) L'employé a le droit de prendre un congé en vertu du présent article pour la durée prescrite ou, en l'absence de durée prescrite, tant que l'alinéa (1) a) ou b) ou les circonstances mentionnées dans un règlement pris en application de l'alinéa (1) c) s'appliquent à lui. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Obligation d'aviser l'employeur du début du congé**

(5) L'employé qui a l'intention de prendre un congé en vertu du présent article donne à son employeur le délai de préavis prescrit du jour où il commencera son congé ou, en l'absence de délai prescrit, un préavis raisonnable. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

#### **Idem**

(6) Malgré le paragraphe (5), l'employé qui est obligé de commencer son congé avant d'en aviser l'employeur le fait le plus tôt possible après le début du congé. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Preuve du droit au congé**

(7) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve du fait qu'il y a droit. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

#### **Idem**

(8) L'employé qui doit fournir une preuve en application du paragraphe (7) :

- a) d'une part, fournit la preuve prescrite ou, si aucune preuve n'est prescrite, une preuve raisonnable dans les circonstances;
- b) d'autre part, fournit la preuve au moment prescrit ou, si aucun moment n'est prescrit, à un moment raisonnable dans les circonstances. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Obligation d'aviser l'employeur de la fin du congé**

(9) L'employé qui a l'intention de mettre fin au congé pris en vertu du présent article donne à son employeur le délai de préavis prescrit du jour où il a l'intention d'y mettre fin ou, en l'absence de délai prescrit, un préavis raisonnable. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

#### **Avis écrit**

(10) L'avis prévu au paragraphe (5), (6) ou (9) est donné par écrit. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Définition : situation d'urgence**

(11) La définition qui suit s'applique à l'alinéa (1) b).

«situation d'urgence» S'entend de l'une ou l'autre des situations suivantes :

- a) une situation ou situation imminente dangereuse à un point tel qu'elle risquerait de causer un grave préjudice à des personnes ou d'importants dommages à des biens et qui est due à un fléau de la nature, à une maladie ou autre risque pour la santé, à un accident ou à un acte intentionnel ou autre;
- b) une situation entraînant une opération de recherche et de sauvetage. 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Disposition transitoire**

(12) Le présent article ne s'applique que si les conditions suivantes sont réunies :

- a) le déploiement visé au paragraphe (1) commence au plus tôt le jour où la *Loi de 2007 sur l'équité pour les familles des militaires (normes d'emploi et assurance-santé)* reçoit la sanction royale;
- b) l'avis prévu au paragraphe (5) ou (6) est donné au plus tôt le jour visé à l'alinéa a). 2007, chap. 16, annexe A, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2007, chap. 16, annexe A, art. 3 - 03/12/2007

## **DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LES CONGÉS**

### **Droits pendant un congé**

**51** (1) Pendant un congé prévu par la présente partie, l'employé continue de participer à chaque genre de régime d'avantages sociaux visé au paragraphe (2) qui a trait à son emploi à moins qu'il ne choisisse par écrit de ne pas le faire. 2000, chap. 41, par. 51 (1).

### **Régimes d'avantages sociaux**

(2) Le paragraphe (1) s'applique aux régimes de retraite, aux régimes d'assurance-vie, aux régimes d'assurance en cas de décès accidentel, aux régimes d'assurance-santé complémentaire, aux régimes d'assurance dentaire et aux genres prescrits de régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 51 (2).

### **Cotisations de l'employeur**

(3) Pendant le congé qu'un employé prend en vertu de la présente partie, l'employeur continue de verser ses cotisations à l'égard de tout régime visé au paragraphe (2) à moins que l'employé ne l'avise par écrit de son intention de ne pas verser ses cotisations, s'il doit en verser. 2000, chap. 41, par. 51 (3).

### **Congé pour réservistes**

(4) Les paragraphes (1), (2) et (3) ne s'appliquent pas à l'égard d'un employé pendant un congé prévu à l'article 50.2, sauf disposition prescrite à l'effet contraire. 2007, chap. 16, annexe A, art. 4.

### **Exception**

(5) Malgré le paragraphe (4), les paragraphes (1), (2) et (3) s'appliquent à l'égard d'un employé pendant la période de report visée au paragraphe 53 (1.1), sauf disposition prescrite à l'effet contraire. 2007, chap. 16, annexe A, art. 4.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2007, chap. 16, annexe A, art. 4 - 03/12/2007

### **Incompatibilité entre un congé et des vacances**

**51.1** (1) L'employé qui est en congé en vertu de la présente partie peut retarder ses vacances jusqu'à l'expiration de son congé ou, s'il convient d'une date ultérieure avec l'employeur, jusqu'à cette date si les conditions suivantes sont réunies :

- a) aux termes de son contrat de travail, l'employé ne peut retarder des vacances qui seraient autrement perdues ou son droit de le faire est restreint;
- b) afin d'exercer son droit de prendre congé en vertu de la présente partie, il devrait en conséquence :
  - (i) soit perdre des vacances ou une indemnité de vacances,
  - (ii) soit prendre un congé plus court que celui auquel il a droit. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (11).

### **Incompatibilité entre un congé et des vacances non terminées**

(2) L'employé qui est en congé en vertu de la présente partie le jour où ses vacances doivent être terminées en application de la disposition 1 de l'article 35 ou de la disposition 1 du paragraphe 35.1 (2), termine ses vacances immédiatement après l'expiration du congé ou, s'il convient d'une date ultérieure avec l'employeur, à partir de cette date. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (11); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (22).

### **Droit substitutif, indemnité de vacances**

(3) L'employé à qui s'applique le présent article peut renoncer à prendre des vacances et recevoir une indemnité de vacances conformément à l'article 41 au lieu de terminer ses vacances en application du présent article. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (11).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (11) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (22) - 26/11/2002

### **Durée de l'emploi**

**52** (1) La durée d'un congé que prend l'employé en vertu de la présente partie est incluse dans le calcul des éléments suivants afin de déterminer les droits qu'il a aux termes d'un contrat de travail :

1. La durée de son emploi, qu'il s'agisse ou non d'un emploi effectif.
2. Ses états de service, qu'il s'agisse ou non d'états de service effectifs.
3. Son ancienneté. 2000, chap. 41, par. 52 (1).

### **Exception**

(2) La durée du congé de l'employé ne doit pas être prise en compte pour déterminer s'il a terminé une période d'essai prévue par un contrat de travail. 2000, chap. 41, par. 52 (2).

### **Congé pris en semaines complètes**

**52.1** (1) Si une disposition de la présente partie exige qu'un employé qui prend congé afin d'offrir des soins ou du soutien à une personne prenne un congé en périodes de semaines complètes et que, pendant une semaine de congé, l'employé cesse d'offrir des soins ou du soutien :

- a) le droit qu'a l'employé de prendre le congé se poursuit jusqu'à la fin de la semaine;
- b) l'employé ne peut retourner au travail pendant la semaine que si l'employeur accepte, par écrit ou non. 2014, chap. 6, art. 4.

**Idem**

(2) Si l'employé retourne au travail en vertu de l'alinéa (1) b), la semaine compte comme une semaine complète pour l'application de toute disposition de la présente partie qui limite à un certain nombre de semaines la durée du congé auquel l'employé a droit. 2014, chap. 6, art. 4.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2014, chap. 6, art. 4 - 29/10/2014

**Réintégration**

**53** (1) À la fin du congé que l'employé a pris en vertu de la présente partie, l'employeur le réintègre dans le poste qu'il occupait le plus récemment ou, s'il n'existe plus, dans un poste comparable. 2000, chap. 41, par. 53 (1).

**Congé pour réservistes**

(1.1) Malgré le paragraphe (1), l'employeur peut reporter la date de réintégration de l'employé qui a pris un congé en vertu de l'article 50.2 à l'une ou l'autre des dates suivantes :

- a) un jour prescrit;
- b) en l'absence de jour prescrit, le dernier en date des jours suivants :
  - (i) le jour qui tombe deux semaines après la fin du congé,
  - (ii) le premier jour de paie qui suit la fin du congé. 2007, chap. 16, annexe A, art. 5.

**Idem**

(1.2) Pendant la période de report, l'employé est réputé demeurer en congé en vertu de l'article 50.2 pour l'application des articles 51.1 et 52. 2007, chap. 16, annexe A, art. 5.

**Exception**

(2) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'emploi de l'employé se termine uniquement pour des motifs non liés au congé. 2000, chap. 41, par. 53 (2).

**Taux du salaire**

(3) L'employeur verse à l'employé réintégré un taux de salaire égal au plus élevé des taux suivants :

- a) le taux de salaire le plus récent qu'il lui versait;
- b) le taux de salaire que l'employé gagnerait s'il avait travaillé pendant toute la durée du congé. 2000, chap. 41, par. 53 (3).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2007, chap. 16, annexe A, art. 5 - 03/12/2007

**PARTIE XV  
LICENCIEMENT ET CESSATION D'EMPLOI**

**LICENCIEMENT**

**Aucun licenciement sans préavis**

**54** Aucun employeur ne doit licencier un employé qu'il emploie de façon continue au moins depuis trois mois sauf si, selon le cas :

- a) il lui a donné un préavis de licenciement écrit conformément à l'article 57 ou 58 et le délai de préavis a expiré;
- b) il s'est conformé à l'article 61. 2000, chap. 41, art. 54.

**Employés prescrits**

**55** Les employés prescrits n'ont pas droit au préavis de licenciement ni à l'indemnité de licenciement prévus par la présente partie. 2000, chap. 41, art. 55.

### **Ce qui constitue un licenciement**

**56** (1) L'employeur licencie l'employé pour l'application de l'article 54 si, selon le cas :

- a) il le congédie ou il refuse par ailleurs ou est incapable de continuer de l'employer;
- b) il le congédie implicitement et l'employé démissionne en conséquence dans un délai raisonnable;
- c) il le met à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire. 2000, chap. 41, par. 56 (1).

### **Mise à pied temporaire**

(2) Pour l'application de l'alinéa (1) c), une mise à pied temporaire correspond, selon le cas :

- a) à une mise à pied d'au plus 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives;
- b) à une mise à pied de plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives si elle est de moins de 35 semaines au cours d'une période de 52 semaines consécutives et que, selon le cas :
  - (i) l'employé continue de toucher des versements importants de l'employeur,
  - (ii) l'employeur continue de faire des versements pour le compte de l'employé dans le cadre d'un régime de retraite ou de pension légitime ou d'un régime légitime d'assurance collective ou individuelle,
  - (iii) l'employé touche des prestations supplémentaires de chômage,
  - (iv) l'employé est employé ailleurs pendant sa mise à pied et aurait le droit de toucher des prestations supplémentaires de chômage s'il ne l'était pas,
  - (v) l'employeur rappelle l'employé dans le délai qu'approuve le directeur,
  - (vi) l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec lui, dans le cas d'un employé qui n'est pas représenté par un syndicat;
- c) dans le cas d'un employé que représente un syndicat, à une mise à pied plus longue que celle visée à l'alinéa b) si l'employeur rappelle l'employé dans le délai fixé dans une entente qu'il a conclue avec le syndicat. 2000, chap. 41, par. 56 (2); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (12).

### **Définition**

(3) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (3.1) à (3.6).

«semaine exclue» Semaine au cours de laquelle, pendant un ou plusieurs jours, l'employé n'est pas capable de travailler, n'est pas disponible pour travailler, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'a pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

### **Mise à pied : semaine normale de travail**

(3.1) Pour l'application du paragraphe (2), l'employé qui a une semaine normale de travail est mis à pied pour une semaine si les conditions suivantes sont réunies :

- a) au cours de la semaine, il gagne moins de la moitié de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail;
- b) la semaine n'est pas une semaine exclue. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

### **Effet d'une semaine exclue**

(3.2) Pour l'application des alinéas (2) a) et b), une semaine exclue entre dans le calcul des périodes de 20 et de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

### **Mise à pied : absence d'une semaine normale de travail**

(3.3) Pour l'application des alinéas (1) c) et (2) a), l'employé qui n'a pas une semaine normale de travail est mis à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire si, pendant plus de 13 semaines au cours d'une période de 20 semaines consécutives, il gagne moins de la moitié de la moyenne de la somme qu'il a gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 20 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

### **Effet d'une semaine exclue**

(3.4) Pour l'application du paragraphe (3.3) :

- a) une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 13 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 20 semaines;

- b) si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours de semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

#### **Mise à pied : absence d'une semaine normale de travail**

(3.5) Pour l'application des alinéas (1) c) et (2) b), l'employé qui n'a pas une semaine normale de travail est mis à pied pour une période plus longue que la période de mise à pied temporaire si, pendant 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives, il gagne moins de la moitié de la moyenne de la somme qu'il a gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

#### **Effet d'une semaine exclue**

(3.6) Pour l'application du paragraphe (3.5) :

- a) une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 35 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 52 semaines;
- b) si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours de semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (23).

#### **Mise à pied temporaire non assimilée à un licenciement**

(4) Le fait de mettre l'employé à pied sans lui donner de date de rappel ne doit pas être considéré comme un licenciement, à moins que la période de mise à pied ne dépasse celle d'une mise à pied temporaire. 2000, chap. 41, par. 56 (4).

#### **Date réputée date de licenciement**

(5) Si l'employeur licencie un employé de la manière prévue à l'alinéa (1) c), le licenciement est réputé se produire le premier jour de la mise à pied. 2000, chap. 41, par. 56 (5).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (12) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (23) - 26/11/2002

#### **Délai de préavis de l'employeur**

**57** Le préavis de licenciement prévu à l'article 54 se donne :

- a) au moins une semaine avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est inférieure à un an;
- b) au moins deux semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins un an mais de moins de trois ans;
- c) au moins trois semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins trois ans mais de moins de quatre ans;
- d) au moins quatre semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins quatre ans mais de moins de cinq ans;
- e) au moins cinq semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins cinq ans mais de moins de six ans;
- f) au moins six semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins six ans mais de moins de sept ans;
- g) au moins sept semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins sept ans mais de moins de huit ans;
- h) au moins huit semaines avant le licenciement, si la période d'emploi de l'employé est d'au moins huit ans. 2000, chap. 41, art. 57.

#### **Préavis, 50 employés ou plus**

**58** (1) Malgré l'article 57, l'employeur donne un préavis de licenciement de la manière et dans le délai prescrits s'il licencie 50 employés ou plus à son établissement au cours de la même période de quatre semaines. 2000, chap. 41, par. 58 (1).

#### **Renseignements**

(2) L'employeur tenu de donner un préavis en application du présent article :

- a) d'une part, fournit les renseignements prescrits au directeur selon la formule qu'il approuve;
- b) d'autre part, affiche les renseignements prescrits dans son établissement, selon la formule qu'approuve le directeur, le premier jour du délai de préavis. 2000, chap. 41, par. 58 (2).

### **Contenu**

(3) Les renseignements qu'exige le paragraphe (2) peuvent comprendre :

- a) la situation économique entourant les licenciements;
- b) les consultations qui ont eu lieu ou qui sont prévues avec les collectivités dans lesquelles les licenciements doivent se produire ou avec les employés concernés ou leur mandataire à l'égard des licenciements;
- c) les mesures d'adaptation prévues et le nombre d'employés qui sont censés bénéficier de chacune d'elles;
- d) un portrait statistique des employés concernés. 2000, chap. 41, par. 58 (3).

### **Prise d'effet du préavis**

(4) Le préavis qu'exige le paragraphe (1) est réputé ne pas avoir été donné tant que le directeur n'a pas reçu les renseignements qu'exige l'alinéa (2) a). 2000, chap. 41, par. 58 (4).

### **Affichage**

(5) L'employeur affiche les renseignements qu'exige l'alinéa (2) b) dans au moins un endroit bien en vue de son établissement où les employés concernés sont susceptibles d'en prendre connaissance et il les laisse affichés pendant tout le délai de préavis qu'exige le présent article. 2000, chap. 41, par. 58 (5).

### **Préavis de l'employé**

(6) L'employé qui a reçu un préavis en application du présent article ne doit pas mettre fin à son emploi sans d'abord donner à son employeur un préavis écrit :

- a) d'au moins une semaine, si sa période d'emploi est inférieure à deux ans;
- b) d'au moins deux semaines, si sa période d'emploi est d'au moins deux ans. 2000, chap. 41, par. 58 (6).

### **Exception**

(7) Le paragraphe (6) ne s'applique pas si l'employeur congédie implicitement l'employé ou viole une clause du contrat de travail, que la violation constitue ou non un congédiement implicite. 2000, chap. 41, par. 58 (7).

### **Période d'emploi : inclusion et exclusion**

**59** (1) Les périodes d'emploi non effectif, notamment de congé, de l'employé sont prises en compte dans le calcul de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 59 (1).

### **Exception**

(2) Malgré le paragraphe (1), si un employé est licencié par suite d'une mise à pied, la partie de la période de mise à pied qui suit la date réputée la date du licenciement ne doit pas être prise en compte dans le calcul de sa période d'emploi. 2000, chap. 41, par. 59 (2).

### **Exigences à respecter pendant le délai de préavis**

**60** (1) Pendant le délai de préavis prévu à l'article 57 ou 58, l'employeur fait ce qui suit :

- a) il doit s'abstenir de réduire le taux de salaire de l'employé ou de modifier ses autres conditions d'emploi;
- b) il verse chaque semaine à l'employé le salaire auquel il a droit, lequel ne doit en aucun cas être inférieur à son salaire normal pour une semaine normale de travail;
- c) il continue de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui sont nécessaires afin de maintenir les avantages dont jouit l'employé dans le cadre de ceux-ci jusqu'à la fin du délai de préavis. 2000, chap. 41, par. 60 (1).

### **Absence de semaine normale de travail**

(2) Pour l'application de l'alinéa (1) b), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, l'employeur lui verse une somme égale à la moyenne du salaire normal qu'il a gagné par semaine pour les semaines au cours desquelles il a travaillé pendant la période de 12 semaines qui précède immédiatement le jour où le préavis lui a été donné. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (13).

### **Cotisations aux régimes d'avantages sociaux**

(3) Si l'employeur ne cotise pas à un régime d'avantages sociaux en contravention de l'alinéa (1) c), une somme égale à celle qu'il aurait dû cotiser est réputée un salaire impayé pour l'application de l'article 103. 2000, chap. 41, par. 60 (3).

### **Idem**

(4) Le paragraphe (3) n'a pas pour effet de priver l'employé d'un droit que peut lui conférer un régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 60 (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (13) - 04/09/2001

### **Indemnité tenant lieu de préavis**

**61** (1) L'employeur peut licencier l'employé sans préavis ou avec un préavis moindre que celui qu'exige l'article 57 ou 58 si :

- a) d'une part, il lui verse, sous forme de somme forfaitaire, une indemnité de licenciement égale à la somme à laquelle il aurait eu droit en application de l'article 60 si un préavis avait été donné conformément à cet article;
- b) d'autre part, il continue de verser les cotisations prévues par des régimes d'avantages sociaux qui seront nécessaires afin de maintenir les avantages dont aurait joui l'employé s'il avait continué d'être employé pendant la période de préavis à laquelle il aurait par ailleurs eu droit. 2000, chap. 41, par. 61 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (14).

### **Absence de semaine normale de travail**

(1.1) Pour l'application de l'alinéa (1) a), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, la somme à laquelle il aurait eu droit en application de l'article 60 est calculée comme si la période de 12 semaines visée au paragraphe 60 (2) était celle qui précède immédiatement le jour du licenciement. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (15).

### **Renseignements donnés au directeur**

(2) L'employeur qui licencie des employés en vertu du présent article et qui serait par ailleurs tenu de donner des préavis de licenciement en application de l'article 58 se conforme à l'alinéa 58 (2) a). 2000, chap. 41, par. 61 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (14, 15) - 04/09/2001

### **Emploi réputé effectif**

**62** (1) Si un employeur licencie des employés sans leur donner tout ou partie du délai de préavis qu'exige la présente partie, les employés sont réputés avoir été effectivement employés pendant la période à l'égard de laquelle un préavis aurait dû leur être donné aux fins de tout régime d'avantages sociaux dans le cadre duquel leur droit à des avantages pourrait être perdu ou réduit si leur emploi effectif se termine. 2000, chap. 41, par. 62 (1).

### **Cotisations aux régimes d'avantages sociaux**

(2) Si l'employeur ne cotise pas à un régime d'avantages sociaux en contravention de l'alinéa 61 (1) b), une somme égale à celle qu'il aurait dû cotiser est réputée un salaire impayé pour l'application de l'article 103. 2000, chap. 41, par. 62 (2).

### **Idem**

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet de priver l'employé d'un droit que peut lui conférer un régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 62 (3).

## **CESSATION D'EMPLOI**

### **Ce qui constitue une cessation d'emploi**

**63** (1) L'employeur met fin à l'emploi de l'employé si, selon le cas :

- a) il le congédie ou il refuse par ailleurs ou est incapable de continuer de l'employer;
- b) il le congédie implicitement et l'employé démissionne en conséquence dans un délai raisonnable;
- c) il le met à pied pour une période de 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives;
- d) il le met à pied en raison de l'interruption permanente de toute l'entreprise qu'il exploite à un établissement;

- e) il lui donne un préavis de licenciement conformément à l'article 57 ou 58, l'employé lui donne un préavis écrit d'au moins deux semaines de sa démission et le préavis de démission doit entrer en vigueur pendant le délai de préavis prévu par la loi. 2000, chap. 41, par. 63 (1); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (24).

### **Définition**

(2) La définition qui suit s'applique aux paragraphes (2.1) à (2.4).

«semaine exclue» Semaine au cours de laquelle, pendant un ou plusieurs jours, l'employé n'est pas capable de travailler, n'est pas disponible pour travailler, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'a pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

### **Mise à pied : semaine normale de travail**

(2.1) Pour l'application de l'alinéa (1) c), l'employé qui a une semaine normale de travail est mis à pied pour une semaine si les conditions suivantes sont réunies :

- a) au cours de la semaine, il gagne moins du quart de la somme qu'il gagnerait à son taux horaire normal pendant une semaine normale de travail;
- b) la semaine n'est pas une semaine exclue. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

### **Effet d'une semaine exclue**

(2.2) Pour l'application de l'alinéa (1) c), une semaine exclue entre dans le calcul de la période de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

### **Mise à pied : absence d'une semaine normale de travail**

(2.3) Pour l'application de l'alinéa (1) c), l'employé qui n'a pas une semaine normale de travail est mis à pied pendant 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives si, pendant 35 semaines ou plus au cours d'une période de 52 semaines consécutives, il gagne moins du quart de la moyenne de la somme qu'il a gagnée par semaine au cours de la période de 12 semaines consécutives qui a précédé la période de 52 semaines. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

### **Effet d'une semaine exclue**

(2.4) Pour l'application du paragraphe (2.3) :

- a) une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 35 semaines ou plus, mais elle entre dans le calcul de la période de 52 semaines;
- b) si la période de 12 semaines comprend une semaine exclue, la moyenne de la somme gagnée est calculée en fonction de la somme gagnée au cours de semaines qui n'étaient pas des semaines exclues et du nombre de semaines qui n'étaient pas exclues. 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (25).

### **Démission**

(3) L'emploi de l'employé auquel il est mis fin en application de l'alinéa (1) e) est réputé avoir pris fin le jour où le préavis de licenciement de l'employeur aurait pris effet si l'employé n'avait pas démissionné. 2000, chap. 41, par. 63 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (24, 25) - 26/11/2002

### **Droit à une indemnité de cessation d'emploi**

**64** (1) L'employeur qui met fin à l'emploi de l'employé lui verse une indemnité de cessation d'emploi s'il l'a employé pendant cinq ans ou plus et, selon le cas :

- a) que la cessation d'emploi résulte de l'interruption permanente de tout ou partie de l'entreprise qu'il exploite à un établissement et que l'employé fait partie d'un groupe de 50 employés ou plus dont il est mis fin à l'emploi au cours d'une période de six mois en raison de cette interruption;
- b) que sa masse salariale est d'au moins 2,5 millions de dollars. 2000, chap. 41, par. 64 (1).

### **Masse salariale**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'employeur est considéré comme ayant une masse salariale d'au moins 2,5 millions de dollars si, selon le cas :

- a) le produit par 13 du total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés au cours de la période de quatre semaines qui s'est terminée le dernier jour de la dernière période de paie complète précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé correspond à au moins 2,5 millions de dollars;

- b) le total des salaires qu'ont gagnés tous ses employés au cours de son dernier ou de son avant-dernier exercice précédant le jour où il a été mis fin à l'emploi de l'employé s'élève à au moins 2,5 millions de dollars. 2000, chap. 41, par. 64 (2); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (16).

### **Exceptions**

(3) Les employés prescrits n'ont pas droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article. 2000, chap. 41, par. 64 (3).

### **Emplacement réputé un établissement**

(4) Un emplacement est réputé un établissement pour l'application du paragraphe (1) si les conditions suivantes sont réunies :

- a) il y a une interruption permanente de l'ensemble ou d'une partie des activités de l'employeur à l'emplacement;
- b) l'emplacement fait partie d'un établissement qui comprend deux emplacements ou plus;
- c) l'employeur met fin à l'emploi de 50 employés ou plus au cours d'une période de six mois en raison de l'interruption. 2000, chap. 41, par. 64 (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (16) - 04/09/2001

### **Calcul de l'indemnité de cessation d'emploi**

**65** (1) L'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article est calculée en multipliant le salaire normal de l'employé pour une semaine normale de travail par la somme des deux nombres suivants :

- a) le nombre d'années complètes d'emploi de l'employé;
- b) le quotient par 12 du nombre de mois complets d'emploi non compris à l'alinéa a) de l'employé. 2000, chap. 41, par. 65 (1).

### **Emploi non continu**

(2) La période d'emploi de l'employé auprès de l'employeur, qu'elle soit continue ou non et qu'il s'agisse d'un emploi effectif ou non, est prise en compte pour établir s'il a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 64 (1) et pour la calculer en application du paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 65 (2).

### **Exception**

(2.1) Malgré le paragraphe (2), lorsqu'un employeur met fin, le 6 novembre 2009 ou par la suite, à l'emploi d'un employé qui touche des prestations de retraite non réduites actuariellement, la période d'emploi auprès de l'employeur pour laquelle l'employé a bénéficié d'états de service dans le calcul de ces prestations ne doit pas être prise en compte pour établir s'il a droit à l'indemnité de cessation d'emploi prévue au paragraphe 64 (1) et pour la calculer en application du paragraphe (1). 2009, chap. 33, annexe 20, par. 1 (1).

### **Démission de l'employé**

(3) S'il est mis fin à l'emploi de l'employé en application de l'alinéa 63 (1) e), la période comprise entre le jour où son avis de démission a pris effet et celui où le préavis de licenciement de l'employeur aurait pris effet ne doit pas être prise en compte dans le calcul de l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle il a droit. 2000, chap. 41, par. 65 (3).

### **Licenciement sans préavis**

(4) Si l'employeur licencie l'employé sans lui donner le préavis qu'exige l'article 57 ou 58, le cas échéant, l'indemnité de cessation d'emploi à laquelle l'employé a droit est calculée comme s'il avait continué d'être employé pendant une période égale au délai de préavis qui aurait dû lui être donné. 2000, chap. 41, par. 65 (4).

### **Limite**

(5) L'indemnité de cessation d'emploi à laquelle a droit l'employé en application du présent article ne doit pas dépasser son salaire normal pour 26 semaines normales de travail. 2000, chap. 41, par. 65 (5).

### **Absence de semaine normale de travail**

(6) Pour l'application des paragraphes (1) et (5), si l'employé n'a pas de semaine normale de travail ou qu'il est payé autrement qu'en fonction du temps, son salaire normal pour une semaine normale de travail est réputé la moyenne du salaire normal qu'il a gagné pour les semaines au cours desquelles il a travaillé pendant la période de 12 semaines qui précède le jour où, selon le cas :

- a) il a été mis fin à son emploi;
- b) la mise à pied a débuté, s'il a été mis fin à son emploi en application de l'alinéa 63 (1) c) ou d). 2000, chap. 41, par. 65 (6); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (26).

#### **Autres sommes**

(7) Sous réserve du paragraphe (8), l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article s'ajoute à toute autre somme à laquelle l'employé a droit en vertu de la présente loi ou de son contrat de travail. 2000, chap. 41, par. 65 (7).

#### **Compensations et déductions**

(8) Seules les compensations et déductions suivantes peuvent être effectuées lors du calcul de l'indemnité de cessation d'emploi prévue au présent article :

1. Les prestations supplémentaires de chômage que touche l'employé après qu'il est mis fin à son emploi, mais avant que l'indemnité de cessation d'emploi ne devienne exigible.
2. Les sommes versées à l'employé au titre d'une perte d'emploi aux termes d'une disposition du contrat de travail si elles sont calculées en fonction de la durée de l'emploi, des états de service ou de l'ancienneté.
3. Toute indemnité de cessation d'emploi déjà versée à l'employé en application de la présente loi ou d'une loi qu'elle remplace ou aux termes d'une disposition contractuelle visée à la disposition 2. 2000, chap. 41, par. 65 (8).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (26) - 26/11/2002

2009, chap. 33, annexe 20, art. 1 (1) - 15/12/2009

#### **Versements échelonnés**

**66** (1) L'employeur peut verser une indemnité de cessation d'emploi à l'employé qui y a droit, par versements échelonnés, avec le consentement de celui-ci ou l'approbation du directeur. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (17).

#### **Restriction**

(2) La période sur laquelle les versements peuvent être échelonnés ne doit pas dépasser trois ans. 2000, chap. 41, par. 66 (2).

#### **Manquement**

(3) La totalité de l'indemnité de cessation d'emploi impayée devient exigible immédiatement si l'employeur ne fait pas un versement échelonné. 2000, chap. 41, par. 66 (3).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (17) - 04/09/2001

### **CHOIX : DROIT DE RAPPEL**

#### **Choix**

**67** (1) Le présent article s'applique si l'employé qui a le droit d'être rappelé au travail aux termes de son contrat de travail a droit :

- a) soit à une indemnité de licenciement prévue à l'article 61 en raison d'une mise à pied de 35 semaines ou plus;
- b) soit à une indemnité de cessation d'emploi. 2000, chap. 41, par. 67 (1).

#### **Exception**

(2) L'alinéa (1) b) ne s'applique pas si l'employeur a convenu avec l'employé de lui verser son indemnité de cessation d'emploi par versements échelonnés en vertu de l'article 66. 2000, chap. 41, par. 67 (2).

#### **Nature du choix**

(3) L'employé peut choisir soit de toucher l'indemnité de licenciement ou de cessation d'emploi sans délai, soit de maintenir son droit d'être rappelé. 2000, chap. 41, par. 67 (3).

#### **Uniformité**

(4) L'employé qui a droit à la fois à une indemnité de licenciement et à une indemnité de cessation d'emploi fait le même choix à l'égard de chacune. 2000, chap. 41, par. 67 (4).

### **Droit réputé abandonné**

(5) L'employé qui choisit de toucher une indemnité est réputé avoir abandonné son droit d'être rappelé. 2000, chap. 41, par. 67 (5).

### **Employé non représenté par un syndicat**

(6) Si l'employé que ne représente aucun syndicat choisit de maintenir son droit d'être rappelé ou qu'il ne fait aucun choix, l'employeur verse au directeur, en fiducie, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquelles l'employé a droit. 2000, chap. 41, par. 67 (6).

### **Employé représenté par un syndicat**

(7) Si l'employé que représente un syndicat choisit de maintenir son droit d'être rappelé ou qu'il ne fait aucun choix :

- a) d'une part, l'employeur et le syndicat tentent de négocier un arrangement portant sur la détention de la somme en fiducie et, si les négociations ont abouti, la somme est détenue en fiducie conformément à l'arrangement convenu;
- b) d'autre part, si le syndicat informe le directeur et l'employeur par écrit que les efforts déployés pour négocier un tel arrangement ont été en vain, l'employeur verse au directeur, en fiducie, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquelles l'employé a droit. 2000, chap. 41, par. 67 (7).

### **Acceptation du rappel**

(8) Si l'employé accepte un emploi auquel il peut être rappelé, la somme détenue en fiducie est remise à l'employeur et l'employé est réputé avoir abandonné son droit aux indemnités de licenciement et de cessation d'emploi détenues en fiducie. 2000, chap. 41, par. 67 (8).

### **Droit de rappel : renonciation ou expiration**

(9) Si l'employé renonce à son droit d'être rappelé ou que celui-ci expire, la somme détenue en fiducie lui est remise et, si le droit d'être rappelé n'a pas expiré, l'employé est réputé l'avoir abandonné. 2000, chap. 41, par. 67 (9).

## **PARTIE XVI DÉTECTEURS DE MENSONGES**

### **Définitions**

**68** Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie ainsi que pour l'application de la partie XVIII (Représailles), de l'article 74.12 et des parties XXI (Application de la présente loi – ses responsables et leurs pouvoirs), XXII (Plaintes et application), XXIII (Révisions par la Commission), XXIV (Recouvrement), XXV (Infractions et poursuites), XXVI (Dispositions diverses concernant la preuve), XXVII (Règlements) et XXVIII (Disposition transitoire, modification, abrogations, entrée en vigueur et titre abrégé) dans la mesure où y sont visées des questions concernant la présente partie.

«employé» S'entend d'un employé au sens du paragraphe 1 (1) et, en outre, du candidat à un emploi, d'un agent de police et d'un candidat à un poste d'agent de police. («employee»)

«employeur» S'entend d'un employeur au sens du paragraphe 1 (1) et, en outre, d'un employeur éventuel et d'un organisme responsable d'un corps de police. («employer»)

«test du détecteur de mensonges» Analyse, examen, interrogation ou test qui :

- a) d'une part, se fait au moyen ou avec l'aide d'un dispositif, d'un instrument ou d'une machine;
- b) d'autre part, se fait afin d'évaluer la crédibilité d'une personne ou prétendant l'évaluer. («lie detector test») 2000, chap. 41, art. 68; 2009, chap. 9, art. 2.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 2 - 06/11/2009

### **Droit de refuser**

**69** Sous réserve de l'article 71, l'employé a le droit, selon le cas :

- a) de ne pas se soumettre à un test du détecteur de mensonges;
- b) de ne pas se faire demander de se soumettre à un test du détecteur de mensonges;
- c) de ne pas être tenu de se soumettre à un test du détecteur de mensonges. 2000, chap. 41, art. 69.

### **Interdiction : test**

**70** (1) Sous réserve de l'article 71, nul ne doit, directement ou indirectement, demander ni permettre à un employé de se soumettre à un test du détecteur de mensonges, ni l'exiger de lui ni l'influencer à cet égard. 2000, chap. 41, par. 70 (1).

### **Interdiction : divulgation**

(2) Nul ne doit divulguer à un employeur le fait qu'un employé s'est soumis à un test du détecteur de mensonges ni les résultats d'un tel test. 2000, chap. 41, par. 70 (2).

### **Consentement au test**

**71** La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher un agent de police de demander à quiconque de se soumettre à un test du détecteur de mensonges administré pour le compte d'un corps de police de l'Ontario ou par un membre d'un tel corps dans le cadre d'une enquête sur une infraction ni d'empêcher quiconque de consentir et de se soumettre à un tel test. 2000, chap. 41, art. 71.

## **PARTIE XVII ÉTABLISSEMENTS DE COMMERCE DE DÉTAIL**

### **Application de la partie**

**72** (1) La présente partie s'applique à ce qui suit :

- a) les établissements de commerce de détail au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*;
- b) les employés de ces établissements;
- c) les employeurs de ces employés. 2000, chap. 41, par. 72 (1).

### **Exception**

(2) La présente partie ne s'applique pas aux établissements de commerce de détail dont l'entreprise principale :

- a) soit consiste à assurer le service de repas;
- b) soit consiste à louer des locaux d'hébergement;
- c) soit est accessible au public à des fins d'éducation, de loisirs ou de divertissement;
- d) soit consiste à vendre des marchandises ou des services accessoires à une entreprise visée à l'alinéa a), b) ou c) et est située dans les mêmes locaux que celle-ci. 2000, chap. 41, par. 72 (2).

### **Droit de refuser de travailler**

**73** (1) L'employé peut refuser de travailler un jour férié ou tout jour que le lieutenant-gouverneur proclame jour férié pour l'application de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*. 2000, chap. 41, par. 73 (1).

### **Idem**

(2) L'employé peut refuser de travailler le dimanche. 2000, chap. 41, par. 73 (2).

### **Avis de refus**

(3) L'employé qui convient de travailler un des jours mentionnés au paragraphe (1) ou (2) peut ensuite refuser de travailler ce jour-là, mais seulement s'il en avise l'employeur au moins 48 heures avant le début de son poste ce jour-là. 2000, chap. 41, par. 73 (3).

**Remarque** : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la version française du paragraphe 73 (3) de la Loi est modifiée par remplacement de «son poste» par «son quart». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 40)

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 40 - 01/01/2018

## **PARTIE XVIII REPRÉSAILLES**

### **Interdiction d'exercer de représailles**

**74** (1) Nul employeur ni quiconque agissant pour son compte ne doit intimider, congédier ou pénaliser un employé, ni menacer de le faire :

- a) soit pour le motif que l'employé, selon le cas :

- (i) demande à l'employeur de se conformer à la présente loi et aux règlements,
- (ii) s'informe des droits que lui confère la présente loi,
- (iii) dépose une plainte auprès du ministère en vertu de la présente loi,
- (iv) exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la présente loi,
- (v) donne des renseignements à un agent des normes d'emploi,

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'alinéa 74 (1) a) de la Loi est modifié par adjonction des sous-alinéas suivants : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 41)**

- (v.1) s'informe du taux versé à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
  - (v.2) divulgue son taux de salaire à un autre employé afin d'établir si l'employeur se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
  - (vi) témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par la présente loi ou y participe ou y participera d'une autre façon,
  - (vii) participe à des instances concernant un règlement municipal ou un projet de règlement municipal visé à l'article 4 de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*,
  - (viii) a ou aura le droit de prendre un congé, a l'intention d'en prendre un ou en prend un en vertu de la partie XIV;
- b) soit pour le motif que l'employeur est ou peut être tenu, aux termes d'une ordonnance d'un tribunal ou d'une saisie-arrêt, de verser à un tiers la somme qu'il doit à l'employé. 2000, chap. 41, par. 74 (1).

#### **Fardeau de la preuve**

(2) Sous réserve du paragraphe 122 (4), dans toute instance introduite en vertu de la présente loi, c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver qu'il n'a pas contrevenu à une disposition du présent article. 2000, chap. 41, par. 74 (2).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 41 - 01/04/2018

### **PARTIE XVIII.1 AGENCES DE PLACEMENT TEMPORAIRE**

#### INTERPRÉTATION ET CHAMP D'APPLICATION

#### **Interprétation**

**74.1** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

«agence de placement temporaire» Employeur qui emploie des personnes afin de les affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour ses clients. («temporary help agency»)

«client» Relativement à une agence de placement temporaire, s'entend d'une personne ou d'une entité qui conclut avec l'agence un arrangement aux termes duquel l'agence convient d'affecter ou de tenter d'affecter un ou plusieurs de ses employés ponctuels à l'exécution d'un travail pour la personne ou l'entité à titre temporaire. («client»)

«employé ponctuel» Employé qu'une agence de placement temporaire emploie afin de l'affecter à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour des clients de l'agence. («assignment employee») 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Idem**

(2) Un employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client de l'agence de placement temporaire s'il est affecté à une formation qu'il doit recevoir du client afin d'exécuter ce travail. 2009, chap. 9, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 74.1 de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 42)**

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 42 - 01/01/2018

**74.2** ABROGÉ : 2016, chap. 30, par. 36 (2).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

2016, chap. 30, art. 36 (1) - 08/12/2016; 2016, chap. 30, art. 36 (2) - 01/11/2017

### **Employés ponctuels**

**74.2.1** La présente partie ne s'applique pas à l'égard d'un particulier qui est un employé ponctuel affecté à la fourniture de services professionnels, de services de soutien personnel ou de services d'aides familiales au sens de la *Loi de 1994 sur les services de soins à domicile et les services communautaires* si l'affectation est effectuée aux termes d'un contrat conclu entre :

- a) soit le particulier et un réseau local d'intégration des services de santé au sens de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*;
- b) soit un employeur du particulier et un réseau local d'intégration des services de santé au sens de la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*. 2016, chap. 30, par. 36 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2016, chap. 30, art. 36 (3) - 08/12/2016

### **Relation d'emploi**

**74.3** Si une agence de placement temporaire et une personne conviennent, par écrit ou non, que l'agence affectera ou tentera d'affecter la personne à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour des clients ou des clients potentiels de l'agence :

- a) l'agence de placement temporaire est l'employeur de la personne;
- b) la personne est un employé de l'agence de placement temporaire. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

### **Affectation**

**74.4** (1) L'employé ponctuel d'une agence de placement temporaire est affecté à l'exécution d'un travail pour un client si l'agence prend des arrangements pour que l'employé exécute un travail pour un client à titre temporaire et qu'il exécute ce travail pour le client. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Idem**

(2) Lorsqu'un employé ponctuel est affecté par une agence de placement temporaire à l'exécution d'un travail pour un client de l'agence, l'affectation commence le premier jour où l'employé ponctuel exécute du travail dans le cadre de l'affectation et se termine à la fin de la durée de l'affectation ou lorsque l'agence, l'employé ou le client y met fin. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Idem**

(3) L'employé ponctuel d'une agence de placement temporaire ne cesse pas d'être un employé ponctuel de cette dernière du fait que, selon le cas :

- a) il est affecté par l'agence à l'exécution d'un travail pour un client à titre temporaire;
- b) il n'est pas affecté par l'agence à l'exécution d'un travail pour un client à titre temporaire. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Idem**

(4) L'employé ponctuel d'une agence de placement temporaire n'est pas affecté à l'exécution d'un travail pour un client du fait que l'agence a, selon le cas :

- a) fourni le curriculum vitae de l'employé au client;
- b) pris des arrangements pour que le client fasse passer une entrevue à l'employé;
- c) présenté l'employé au client d'une autre façon. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

## OBLIGATIONS ET INTERDICTIONS

### Obligation pour l'agence de tenir des dossiers sur le travail effectué pour ses clients

**74.4.1** (1) En plus des renseignements que l'employeur est tenu de consigner en application de la partie VI, l'agence de placement temporaire consigne le nombre d'heures de travail que chaque employé ponctuel a effectuées par jour et par semaine pour chaque client de l'agence. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 4.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 74.4.1 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 43)**

### Obligation pour l'agence de tenir des dossiers sur le travail effectué pour ses clients : licenciement

(1) En plus des renseignements que l'employeur est tenu de consigner en application de la partie VI, l'agence de placement temporaire :

- a) consigne le nombre d'heures de travail que chaque employé ponctuel a effectuées par jour et par semaine pour chaque client de l'agence;
- b) conserve une copie de tout préavis écrit donné à un employé ponctuel en application du paragraphe 74.10.1 (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 43.

### Conservation des dossiers

(2) L'agence de placement temporaire conserve les dossiers exigés par le paragraphe (1) ou charge un tiers de les conserver pendant la période de trois ans qui suit le jour ou la semaine auxquels ils se rapportent. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 4.

### Accessibilité

(3) L'agence de placement temporaire veille à ce que les dossiers que le présent article exige de conserver soient facilement accessibles aux fins de leur inspection sur demande formelle d'un agent des normes d'emploi, et ce, même si elle a chargé un tiers de les conserver. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 4.

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2014, chap. 10, annexe 2, art. 4 - 20/11/2015

2017, chap. 22, annexe 1, art. 43 - 01/01/2018

### Obligation pour le client de tenir des dossiers sur le travail effectué pour un client

**74.4.2** (1) Le client d'une agence de placement temporaire consigne le nombre d'heures de travail que chaque employé ponctuel affecté à l'exécution d'un travail pour le client a effectuées par jour et par semaine. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 4.

### Conservation des dossiers

(2) Le client conserve les dossiers exigés par le paragraphe (1) ou charge un tiers de les conserver pendant la période de trois ans qui suit le jour ou la semaine auxquels ils se rapportent. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 4.

### Accessibilité

(3) Le client veille à ce que les dossiers que le présent article exige de conserver soient facilement accessibles aux fins de leur inspection sur demande formelle d'un agent des normes d'emploi, et ce, même s'il a chargé un tiers de les conserver. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 4.

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2014, chap. 10, annexe 2, art. 4 - 20/11/2015

### Renseignements relatifs à l'agence

**74.5** (1) Dès que possible après qu'une personne devient un employé ponctuel d'une agence de placement temporaire, cette dernière lui fournit par écrit les renseignements suivants :

1. Le nom officiel de l'agence, ainsi que son nom commercial s'il est différent.
2. Les coordonnées de l'agence, y compris l'adresse, le numéro de téléphone et le nom d'une ou de plusieurs personnes-ressources. 2009, chap. 9, art. 3.

### Disposition transitoire

(2) Si une personne est un employé ponctuel d'une agence de placement temporaire le jour de l'entrée en vigueur du présent article, l'agence lui fournit par écrit, dès que possible après ce jour, les renseignements exigés par le paragraphe (1). 2009, chap. 9, art. 3.

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

**Renseignements relatifs à l’affectation**

**74.6** (1) Lorsqu’elle offre une affectation de travail chez un client à un employé ponctuel, l’agence de placement temporaire lui fournit les renseignements suivants :

1. Le nom officiel du client, ainsi que son nom commercial s’il est différent.
2. Les coordonnées du client, y compris l’adresse, le numéro de téléphone et le nom d’une ou de plusieurs personnes-ressources.
3. Le taux horaire ou autre taux de salaire ou la commission, selon le cas, et les avantages sociaux rattachés à l’affectation.
4. Les heures de travail rattachées à l’affectation.
5. Une description générale du travail à effectuer dans le cadre de l’affectation.
6. La période de paie et la journée de paie établies par l’agence conformément au paragraphe 11 (1).
7. La durée estimative de l’affectation, si ce renseignement est disponible au moment de l’offre. 2009, chap. 9, art. 3.

**Idem**

(2) Si les renseignements exigés par le paragraphe (1) sont fournis de vive voix à l’employé ponctuel, l’agence de placement temporaire lui fournit aussi ces renseignements par écrit, dès que possible après lui avoir offert l’affectation de travail. 2009, chap. 9, art. 3.

**Disposition transitoire**

(3) Si un employé ponctuel est déjà affecté chez un client d’une agence de placement temporaire ou qu’une affectation lui a été offerte le jour de l’entrée en vigueur du présent article, l’agence lui fournit par écrit, dès que possible après ce jour, les renseignements exigés par le paragraphe (1). 2009, chap. 9, art. 3.

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

**Renseignements : droits prévus par la Loi**

**74.7** (1) Le directeur prépare et publie un document qui fournit les renseignements qu’il estime appropriés sur les droits et les obligations, prévus à la présente partie, des employés ponctuels, des agences de placement temporaire et des clients. 2009, chap. 9, art. 3.

**Idem**

(2) S’il croit qu’un document préparé en application du paragraphe (1) n’est plus à jour, le directeur en prépare et en publie un nouveau. 2009, chap. 9, art. 3.

**Idem**

(3) Dès que possible après qu’une personne devient un employé ponctuel d’une agence de placement temporaire, l’agence lui fournit une copie du plus récent document publié par le directeur en application du présent article. 2009, chap. 9, art. 3.

**Idem**

(4) Si la langue d’un employé ponctuel n’est pas l’anglais, l’agence de placement temporaire s’informe pour savoir si le directeur a préparé une traduction du document dans cette autre langue et, si tel est le cas, fournit également une copie de la traduction à l’employé. 2009, chap. 9, art. 3.

**Disposition transitoire**

(5) Si une personne est un employé ponctuel d’une agence de placement temporaire le jour de l’entrée en vigueur du présent article, l’agence lui fournit, dès que possible après ce jour, le document exigé par le paragraphe (3) et, s’il y a lieu, par le paragraphe (4). 2009, chap. 9, art. 3.

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

## **Interdictions**

**74.8** (1) Il est interdit à l'agence de placement temporaire de faire ce qui suit :

1. Demander des frais à un employé ponctuel relativement à son engagement par l'agence.
2. Demander des frais à un employé ponctuel relativement à son affectation par l'agence à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour des clients ou des clients potentiels de l'agence ou à une tentative de l'agence en vue d'une telle affectation.
3. Demander des frais à un employé ponctuel de l'agence relativement à l'aide ou aux instructions qu'elle lui donne pour rédiger des curriculum vitae ou se préparer à des entrevues d'emploi.
4. Imposer à un employé ponctuel de l'agence des restrictions visant à l'empêcher d'établir une relation d'emploi avec un client.
5. Demander des frais à un employé ponctuel de l'agence relativement à l'établissement d'une relation d'emploi entre celui-ci et un client de l'agence.
6. Imposer à un client des restrictions visant à l'empêcher de fournir des références à l'égard d'un employé ponctuel de l'agence.
7. Imposer à un client des restrictions visant à l'empêcher d'établir une relation d'emploi avec un employé ponctuel.
8. Demander des frais à un client relativement à l'établissement d'une relation d'emploi entre celui-ci et un employé ponctuel, sauf dans la mesure permise par le paragraphe (2).
9. Demander des frais qui sont prescrits comme étant interdits.
10. Imposer une restriction qui est prescrite comme étant interdite. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Exception : disp. 8 du par. (1)**

(2) Si un employé ponctuel a été affecté par une agence de placement temporaire à l'exécution d'un travail à titre temporaire pour un client et qu'il a commencé à exécuter ce travail, l'agence peut demander des frais au client dans le cas où celui-ci établit une relation d'emploi avec l'employé, mais seulement pendant la période de six mois qui commence le jour où l'employé a commencé à exécuter un travail pour le client de l'agence. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Idem**

(3) Pour l'application du paragraphe (2), la période de six mois court sans égard à la durée des affectations de l'employé ponctuel par l'agence à l'exécution d'un travail pour le client et sans égard à la quantité de travail exécuté par l'employé ponctuel ni au moment où le travail a été exécuté. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Interprétation**

(4) Dans le présent article, «employé ponctuel» s'entend en outre d'un employé ponctuel éventuel. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

### **Dispositions nulles**

**74.9** (1) Les dispositions d'une entente entre une agence de placement temporaire et un employé ponctuel de l'agence qui sont incompatibles avec l'article 74.8 sont nulles. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Idem**

(2) Les dispositions d'une entente entre une agence de placement temporaire et un client qui sont incompatibles avec l'article 74.8 sont nulles. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Disposition transitoire**

(3) Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent aux dispositions, que l'entente ait été conclue avant ou après la date de l'entrée en vigueur de l'article 74.8. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Interprétation**

(4) Dans le présent article, «employé ponctuel» s'entend en outre d'un employé ponctuel éventuel. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

### **Salaire pour jour férié**

**74.10** (1) Pour l'établissement du droit au salaire pour jour férié aux termes du paragraphe 29 (2.1), un employé ponctuel d'une agence de placement temporaire fait l'objet d'une mise à pied un jour férié si le jour férié tombe un jour où il n'est pas affecté par l'agence à l'exécution d'un travail pour un client de l'agence. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Idem**

(2) Pour l'application du paragraphe 29 (2.2), la période de mise à pied temporaire d'un employé ponctuel par une agence de placement temporaire est calculée conformément à l'article 56, tel qu'il est adapté par l'article 74.11 pour l'application de la partie XV. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Loi est modifiée par adjonction de l'article suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 44)**

### **Mise à fin de l'affectation**

**74.10.1** (1) L'agence de placement temporaire donne à l'employé ponctuel un préavis écrit d'une semaine ou lui verse une indemnité tenant lieu de préavis si :

- a) l'employé ponctuel est affecté à l'exécution d'un travail pour un client;
- b) la durée estimative de l'affectation était d'au moins trois mois au moment où elle a été offerte à l'employé;
- c) il est mis fin à l'affectation avant la fin de sa durée estimative. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 44.

### **Montant de l'«indemnité tenant lieu de préavis»**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), l'indemnité tenant lieu de préavis correspond au salaire auquel l'employé ponctuel aurait eu droit si un préavis d'une semaine lui avait été donné conformément à ce paragraphe. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 44.

### **Exception**

(3) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si l'agence de placement temporaire offre à l'employé ponctuel, pendant la période de préavis, une affectation de travail chez un client qui est raisonnable dans les circonstances et dont la durée estimative est d'au moins une semaine. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 44.

### **Idem**

(4) Le paragraphe (1) ne s'applique pas si :

- a) l'employé ponctuel est coupable d'un acte d'inconduite délibérée, d'indiscipline ou de négligence volontaire dans l'exercice de ses fonctions qui n'est pas frivole et que l'agence de placement temporaire ou le client n'a pas toléré;
- b) l'affectation est devenue impossible à exécuter, ou est autrement inexécutable, en raison d'un cas fortuit ou d'un événement ou de circonstances imprévisibles;
- c) il est mis fin à l'affectation pendant une grève ou un lock-out survenu à l'emplacement de l'affectation ou par suite de l'un ou de l'autre. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 44.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 44 - 01/01/2018

### **Licenciement et cessation d'emploi**

**74.11** Pour l'application de la partie XV aux agences de placement temporaire et à leurs employés ponctuels, les adaptations suivantes s'appliquent :

1. L'agence de placement temporaire met à pied un employé ponctuel pendant une semaine s'il n'est pas affecté par l'agence à l'exécution d'un travail pour un client pendant la semaine.
2. Pour l'application des dispositions 3 et 10, «semaine exclue» s'entend d'une semaine au cours de laquelle, pendant un ou plusieurs jours, l'employé ponctuel n'est pas capable de travailler, n'est pas disponible pour travailler, refuse une offre de l'agence qui ne constituerait pas son congédiement implicite par l'agence, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'est pas affecté à l'exécution d'un travail pour un client de l'agence en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à l'agence.

3. Une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 13 ou de 35 semaines visée au paragraphe 56 (2), mais elle entre dans le calcul de la période de 20 ou de 52 semaines consécutives visée au paragraphe 56 (2).
4. Les paragraphes 56 (3) à (3.6) ne s'appliquent pas aux agences de placement temporaire et à leurs employés ponctuels.
- 4.1 À compter du 6 novembre 2009, le paragraphe 58 (1) ne s'applique pas aux agences de placement temporaire à l'égard de leurs employés ponctuels.
- 4.2 À compter du 6 novembre 2009, l'agence de placement temporaire donne un préavis de licenciement à ses employés ponctuels conformément à la disposition 4.3 plutôt que conformément à l'article 57 si les conditions suivantes sont réunies :
  - i. 50 employés ponctuels ou plus de l'agence qui étaient affectés à l'exécution d'un travail pour le même client de celle-ci au même établissement de ce client sont licenciés au cours de la même période de quatre semaines,
  - ii. les licenciements découlent du fait que la durée des affectations se termine ou que l'agence ou le client met fin aux affectations.
- 4.3 Dans les circonstances visées à la disposition 4.2, le préavis de licenciement est donné dans le délai prescrit ou, en l'absence de délai prescrit applicable, dans l'un des délais suivants :
  - i. au moins huit semaines avant le licenciement, si le nombre d'employés ponctuels licenciés est d'au moins 50 mais de moins de 200,
  - ii. au moins 12 semaines avant le licenciement, si le nombre d'employés ponctuels licenciés est d'au moins 200 mais de moins de 500,
  - iii. au moins 16 semaines avant le licenciement, si le nombre d'employés ponctuels licenciés est de 500 ou plus.
5. L'agence de placement temporaire fournit les renseignements qu'elle est tenue de fournir au directeur aux termes de l'alinéa 58 (2) a) à chaque employé à qui elle est tenue de donner un préavis conformément à la disposition 4.3 le premier jour du délai de préavis ou dès qu'il est raisonnablement possible de le faire par la suite, cette obligation s'ajoutant aux exigences relatives à l'affichage énoncées à l'alinéa 58 (2) b) et au paragraphe 58 (5).
6. Les alinéas 60 (1) a) et b) et le paragraphe 60 (2) ne s'appliquent pas aux agences de placement temporaire et à leurs employés ponctuels.
7. L'agence de placement temporaire qui donne un préavis de licenciement à un employé ponctuel conformément à l'article 57 ou à la disposition 4.3 du présent article lui verse, chaque semaine du délai de préavis, le salaire auquel il a droit, lequel ne doit en aucun cas être inférieur à ce qui suit :
  - i. dans le cas d'un licenciement autre qu'un licenciement visé à l'alinéa 56 (1) c), le quotient de la division par 12 du salaire total gagné par l'employé ponctuel pour le travail qu'il a exécuté pour des clients de l'agence pendant la période de 12 semaines qui se termine le dernier jour où l'employé a exécuté un travail pour un client de l'agence,
  - ii. dans le cas d'un licenciement visé à l'alinéa 56 (1) c), le quotient de la division par 12 du salaire total gagné par l'employé ponctuel pour le travail qu'il a exécuté pour des clients de l'agence pendant la période de 12 semaines qui précède immédiatement la date réputée la date de licenciement.
8. La somme forfaitaire à laquelle a droit un employé ponctuel aux termes de l'alinéa 61 (1) a) est égale à la somme à laquelle il aurait eu droit aux termes de la disposition 7 si un préavis avait été donné conformément à l'article 57 ou à la disposition 4.3 du présent article.
9. Le paragraphe 61 (1.1) ne s'applique pas aux agences de placement temporaire et à leurs employés ponctuels.
- 9.1 Pour l'application de l'alinéa 63 (1) e) à un employé ponctuel, la mention de l'article 58 à cet alinéa vaut mention de la disposition 4.3 du présent article.
10. Une semaine exclue ne doit pas entrer dans le calcul de la période de 35 semaines visée à l'alinéa 63 (1) c), mais elle entre dans le calcul de la période de 52 semaines consécutives visée à l'alinéa 63 (1) c).
11. Les paragraphes 63 (2) à (2.4) ne s'appliquent pas aux agences de placement temporaire et à leurs employés ponctuels.
12. Les paragraphes 65 (1), (5) et (6) ne s'appliquent pas aux agences de placement temporaire et à leurs employés ponctuels.

- 12.1 Pour l'application du paragraphe 65 (4) à un employé ponctuel, la mention de l'article 58 à ce paragraphe vaut mention de la disposition 4.3 du présent article.
13. Si l'agence de placement temporaire met fin à l'emploi d'un employé ponctuel aux termes de l'alinéa 63 (1) a), b), d) ou e), l'indemnité de cessation d'emploi est calculée comme suit :
- i. diviser par 12 le salaire total gagné par l'employé ponctuel pour le travail qu'il a exécuté pour des clients de l'agence pendant la période de 12 semaines qui se termine le dernier jour où il a exécuté un travail pour un client de l'agence,
  - ii. multiplier le résultat obtenu aux termes de la sous-disposition i par le moindre de 26 et de la somme de ce qui suit :
    - A. le nombre d'années complètes d'emploi de l'employé,
    - B. le quotient de la division par 12 du nombre de mois complets d'emploi de l'employé qui ne sont pas pris en compte à la sous-sous-disposition A.
14. Si l'agence de placement temporaire met fin à l'emploi d'un employé ponctuel aux termes de l'alinéa 63 (1) c), l'indemnité de cessation d'emploi est calculée comme suit :
- i. diviser par 12 le salaire total gagné par l'employé ponctuel pour le travail qu'il a exécuté pour des clients de l'agence pendant la période de 12 semaines qui précède immédiatement le premier jour de la mise à pied,
  - ii. multiplier le résultat obtenu aux termes de la sous-disposition i par le moindre de 26 et de la somme des nombres suivants :
    - A. le nombre d'années complètes d'emploi de l'employé,
    - B. le quotient de la division par 12 du nombre de mois complets d'emploi de l'employé qui ne sont pas pris en compte à la sous-sous-disposition A. 2009, chap. 9, art. 3; 2009, chap. 33, annexe 20, par. 1 (2) à (6).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009; 2009, chap. 33, annexe 20, art. 1 (2-6) - 15/12/2009

**Disposition transitoire**

**74.11.1** L'agence de placement temporaire qui, au cours de la période commençant le 6 novembre 2009 et se terminant la veille du jour où la *Loi de 2009 sur la saine gestion publique* reçoit la sanction royale, ne satisfait pas aux exigences de la disposition 4.3 de l'article 74.11 relatives au préavis a les obligations qu'elle aurait si le manquement avait lieu le jour où la *Loi de 2009 sur la saine gestion publique* reçoit la sanction royale ou par la suite. 2009, chap. 33, annexe 20, par. 1 (7).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 33, annexe 20, art. 1 (7) - 15/12/2009

**REPRÉSAILLES DU CLIENT**

**Interdiction au client d'exercer des représailles**

**74.12** (1) Nul client d'une agence de placement temporaire ni quiconque agissant pour le compte du client ne doit pénaliser un employé ponctuel, notamment en l'intimidant, en refusant de lui faire exécuter un travail pour le client ou en mettant fin à son affectation, ni menacer de le faire :

- a) soit pour le motif que l'employé ponctuel, selon le cas :
  - (i) demande au client ou à l'agence de placement temporaire de se conformer à leurs obligations respectives prévues par la présente loi et les règlements,
  - (ii) s'informe des droits que lui confère la présente loi,
  - (iii) dépose une plainte auprès du ministère en vertu de la présente loi,
  - (iv) exerce ou tente d'exercer un droit que lui confère la présente loi,
  - (v) donne des renseignements à un agent des normes d'emploi,

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> avril 2018, l'alinéa 74.12 (1) a) de la Loi est modifié par adjonction des sous-alinéas suivants : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 45)**

- (v.1) s'informe du taux versé à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
  - (v.2) divulgue son taux de salaire à un employé du client afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
  - (v.3) divulgue le taux de salaire versé à un employé du client à son agence de placement temporaire afin d'établir si l'agence de placement temporaire se conforme à la partie XII (À travail égal, salaire égal) ou d'aider une autre personne à le faire,
  - (vi) témoigne ou est tenu de témoigner dans une instance prévue par la présente loi ou y participe ou y participera d'une autre façon,
  - (vii) participe à des instances concernant un règlement municipal ou un projet de règlement municipal visé à l'article 4 de la *Loi sur les jours fériés dans le commerce de détail*,
  - (viii) a ou aura le droit de prendre un congé, a l'intention d'en prendre un ou en prend un en vertu de la partie XIV;
- b) soit pour le motif que le client ou l'agence de placement temporaire est ou peut être tenu, aux termes d'une ordonnance d'un tribunal ou d'une saisie-arrêt, de verser à un tiers une somme due à l'employé ponctuel. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Fardeau de la preuve**

(2) Sous réserve du paragraphe 122 (4), dans toute instance introduite en vertu de la présente loi, c'est au client qu'il incombe de prouver qu'il n'a pas contrevenu à une disposition du présent article. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 45 - 01/04/2018

## **EXÉCUTION**

### **Mesures à prendre avant de confier la plainte pour enquête**

**74.12.1** Pour l'application de l'article 96.1 à l'égard de la présente partie, les adaptations suivantes s'appliquent :

1. Si un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel dépose une plainte dans laquelle il prétend qu'une agence de placement temporaire a contrevenu ou contrevient à l'article 74.8 :
  - i. la mention d'un plaignant à l'article 96.1 vaut mention d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel, selon le cas,
  - ii. la mention d'un employeur à l'article 96.1 vaut mention d'une agence de placement temporaire,
  - iii. la mention d'un salaire à l'article 96.1 vaut mention de frais demandés à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel contrairement à la disposition 1, 2, 3, 5 ou 9 du paragraphe 74.8 (1).
2. Si un employé ponctuel dépose une plainte dans laquelle il prétend qu'un client a contrevenu ou contrevient à l'article 74.12 :
  - i. la mention d'un plaignant à l'article 96.1 vaut mention d'un employé ponctuel,
  - ii. la mention d'un employeur à l'article 96.1 vaut mention d'un client. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (3).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 74.12.1 de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 46)**

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (3) - 29/11/2010

2017, chap. 22, annexe 1, art. 46 - 01/01/2018

### **Réunion prévue à l'art. 102**

**74.13** (1) Pour l'application de l'article 102 à l'égard de la présente partie, les adaptations suivantes s'appliquent :

1. Outre celles prévues au paragraphe 102 (1), les circonstances suivantes sont des circonstances dans lesquelles un agent des normes d'emploi peut exiger que des personnes assistent à une réunion prévue à ce paragraphe :
  - i. Il fait enquête sur une plainte déposée contre un client.

- ii. Dans le cadre d'une inspection prévue à l'article 91 ou 92, il en vient à avoir des motifs raisonnables de croire qu'un client a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé ponctuel.
  - iii. Il obtient des renseignements qui soulèvent la possibilité qu'un client ait contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel.
  - iv. Il cherche à savoir si un client chez qui réside un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel se conforme à la présente loi.
2. Outre les personnes visées au paragraphe 102 (2), les personnes suivantes peuvent être tenues d'assister à la réunion :
    - i. Le client.
    - ii. Si le client est une personne morale, un de ses administrateurs ou employés.
    - iii. Un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel.
  3. Si la personne à laquelle a été signifié le préavis prévu à l'article 102 et qui ne s'y est pas conformée est un client, la mention d'un employeur aux dispositions 1 et 2 du paragraphe 102 (10) vaut mention d'un client.
  4. Si la personne à laquelle a été signifié le préavis prévu à l'article 102 et qui ne s'y est pas conformée est un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel, la mention d'un employé aux dispositions 1 et 2 du paragraphe 102 (10) vaut mention d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel, selon le cas. 2009, chap. 9, art. 3; 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (4) et (5).

#### **Interprétation : personne morale**

(2) Pour l'application de la disposition 3 du paragraphe (1), si le client est une personne morale, la mention du client vaut mention d'un administrateur ou d'un employé auquel a été signifié un préavis exigeant qu'il assiste à la réunion ou qu'il apporte des dossiers ou d'autres documents ou les rende accessibles. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (6).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (4-6) - 29/11/2010

#### **Délai de réponse**

**74.13.1** (1) Pour l'application de l'article 102.1 à l'égard de la présente partie, les adaptations suivantes s'appliquent :

1. Outre celles prévues au paragraphe 102.1 (1), les circonstances suivantes sont des circonstances dans lesquelles un agent des normes d'emploi peut, sur préavis écrit, exiger que des personnes lui présentent des preuves ou des observations dans le délai qu'il précise dans le préavis :
  - i. Il fait enquête sur une plainte déposée contre un client.
  - ii. Dans le cadre d'une inspection prévue à l'article 91 ou 92, il en vient à avoir des motifs raisonnables de croire qu'un client a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel.
  - iii. Il obtient des renseignements qui soulèvent la possibilité qu'un client ait contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel.
  - iv. Il cherche à savoir si un client chez qui réside un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel se conforme à la présente loi.
2. Si la personne à laquelle a été signifié le préavis prévu à l'article 102.1 et qui ne s'y est pas conformée est un client, la mention d'un employeur aux dispositions 1 et 2 du paragraphe 102.1 (1) vaut mention d'un client.
3. Si la personne à laquelle a été signifié le préavis prévu à l'article 102.1 et qui ne s'y est pas conformée est un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel, la mention d'un employé aux dispositions 1 et 2 du paragraphe 102.1 (3) vaut mention d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel, selon le cas. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (7).

#### **Interprétation : personnes morales**

(2) Pour l'application du paragraphe (1), si le client est une personne morale, la mention du client ou de la personne vaut mention d'un administrateur ou d'un employé auquel a été signifié un préavis exigeant qu'il assiste à la réunion ou qu'il apporte des dossiers ou d'autres documents ou les rende accessibles. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (7).

#### **Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (7) - 29/11/2010

#### **Ordonnance de remboursement des frais**

**74.14** (1) L’agent des normes d’emploi qui conclut qu’une agence de placement temporaire a demandé des frais à un employé ponctuel ou à un employé ponctuel éventuel en contravention à la disposition 1, 2, 3, 5 ou 9 du paragraphe 74.8 (1) peut, selon le cas :

- a) prendre des arrangements avec l’agence pour que celle-ci rembourse directement le montant des frais à l’employé ponctuel ou à l’employé ponctuel éventuel;

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 74.14 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l’alinéa suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 47)**

a.1) ordonner à l’agence de rembourser le montant des frais à l’employé ponctuel ou à l’employé ponctuel éventuel;

- b) ordonner à l’agence de verser au directeur, en fiducie, le montant des frais. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Frais d’administration**

(2) L’ordonnance prise en vertu de l’alinéa (1) b) exige également que l’agence de placement temporaire verse au directeur, en fiducie, au titre des frais d’administration, 100 \$ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du montant dû. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Contenu de l’ordonnance**

(3) L’ordonnance indique la disposition du paragraphe 74.8 (1) à laquelle il a été contrevenu et le montant à verser. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Application des par. 103 (3) et (6) à (9)**

(4) Les paragraphes 103 (3) et (6) à (9) s’appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l’égard d’une ordonnance prise en vertu du présent article et notamment, à cette fin, la mention d’un employé vaut mention d’un employé ponctuel ou d’un employé ponctuel éventuel. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Application de l’art. 105**

(5) L’article 105 s’applique, avec les adaptations nécessaires, à l’égard du remboursement de frais à un employé ponctuel ou à un employé ponctuel éventuel par une agence de placement temporaire et notamment :

1. Au paragraphe 105 (1), le renvoi à l’alinéa 103 (1) a) vaut renvoi à l’alinéa (1) a) du présent article.
2. La mention d’un employé vaut mention d’un employé ponctuel ou d’un employé ponctuel éventuel à qui des frais doivent être payés. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 47 - 01/01/2018

#### **Recouvrement par le client de frais interdits**

**74.15** Le client auquel une agence de placement temporaire a demandé des frais en contravention à la disposition 8 ou 9 du paragraphe 74.8 (1) peut recouvrer le montant de ces frais devant un tribunal compétent. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

#### **Ordonnance de versement d’une indemnité : agence de placement temporaire**

**74.16** (1) L’agent des normes d’emploi qui conclut qu’une agence de placement temporaire a contrevenu à la disposition 4, 6, 7 ou 10 du paragraphe 74.8 (1) peut ordonner que l’employé ponctuel ou l’employé ponctuel éventuel soit indemnisé pour toute perte qu’il a subie par suite de la contravention. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Conditions des ordonnances**

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu’une agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel exige également que l’agence verse au directeur, en fiducie :

- a) d’une part, le montant de l’indemnité;

- b) d'autre part, au titre des frais d'administration, 100 \$ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du montant de l'indemnité. 2009, chap. 9, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 74.16 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 48)**

#### **Conditions des ordonnances**

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une agence de placement temporaire indemnise un employé ponctuel ou un employé ponctuel éventuel exige également que l'agence :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :
  - (i) le montant de l'indemnité,
  - (ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;
- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel ou à l'employé ponctuel éventuel. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 48.

#### **Contenu de l'ordonnance**

(3) L'ordonnance indique la disposition du paragraphe 74.8 (1) à laquelle il a été contrevenu et le montant à verser. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Application des par. 103 (3) et (6) à (9)**

(4) Les paragraphes 103 (3) et (6) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article et notamment, à cette fin, la mention d'un employé vaut mention d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 48 - 01/01/2018

#### **Ordonnance : représailles du client**

**74.17** (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'il a été contrevenu à l'article 74.12 à l'égard d'un employé ponctuel peut ordonner que l'employé soit indemnisé pour toute perte qu'il a subie par suite de la contravention ou qu'il soit réintégré dans son affectation, ou les deux. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Conditions des ordonnances**

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige que le client indemnise un employé ponctuel exige également que le client verse au directeur, en fiducie :

- a) d'une part, le montant de l'indemnité;
- b) d'autre part, au titre des frais d'administration, 100 \$ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du montant de l'indemnité. 2009, chap. 9, art. 3.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 74.17 (2) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 49)**

#### **Conditions des ordonnances**

(2) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige que le client indemnise un employé ponctuel exige également que le client :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :
  - (i) le montant de l'indemnité,
  - (ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;
- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé ponctuel. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 49.

#### **Application des par. 103 (3) et (5) à (9)**

(3) Les paragraphes 103 (3) et (5) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article et notamment :

1. La mention d'un employeur vaut mention d'un client.
2. La mention d'un employé vaut mention d'un employé ponctuel. 2009, chap. 9, art. 3.

### **Obligation de l'agence**

(4) Si une ordonnance exigeant qu'un client réintègre un employé ponctuel dans son affectation est prise en vertu du présent article, l'agence de placement temporaire fait tout ce qui est raisonnablement en son pouvoir afin que le client se conforme à l'ordonnance. 2009, chap. 9, art. 3.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 3 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 49 - 01/01/2018

### **Agence et client conjointement et individuellement responsables**

**74.18** (1) Sous réserve du paragraphe (2), si un employé ponctuel a été affecté à l'exécution d'un travail pour un client d'une agence de placement temporaire pendant une période de paie et que l'agence omet de verser à l'employé la totalité ou une partie du salaire mentionné au paragraphe (3) qui lui est dû pour cette période, l'agence et le client sont conjointement et individuellement responsables du versement du salaire. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 5.

#### **Idem : pluralité de clients**

(2) Si un employé ponctuel a été affecté à l'exécution d'un travail pour plus d'un client d'une agence de placement temporaire pendant une période de paie et que l'agence omet de verser à l'employé la totalité ou une partie du salaire visé au paragraphe (3) qui lui est dû pour cette période, chaque client est conjointement et individuellement responsable avec l'agence du versement d'une part du salaire total dû à l'employé qui est proportionnelle au nombre d'heures de travail que l'employé a effectuées pour ce client pendant la période de paie par rapport au nombre total d'heures de travail qu'il a effectuées pour tous les clients pendant cette même période. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 5.

#### **Salaire dont le client peut être responsable**

(3) Le client d'une agence de placement temporaire peut être conjointement et individuellement responsable, en application du présent article, du versement de ce qui suit :

1. Le salaire normal gagné pendant la période de paie en cause.
2. La rémunération des heures supplémentaires accumulées pendant la période de paie en cause.
3. Le salaire pour jour férié gagné pendant la période de paie en cause.
4. Le salaire majoré gagné pendant la période de paie en cause. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 5.

#### **L'agence est le premier responsable**

(4) Malgré les paragraphes (1) et (2), l'agence de placement temporaire est le premier responsable du versement du salaire d'un employé ponctuel, mais les instances contre l'agence prévues par la présente loi n'ont pas à être épuisées avant que puisse être introduite une instance en recouvrement du salaire auprès du client de l'agence. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 5.

#### **Exécution : client réputé être l'employeur**

(5) Aux fins d'exécution de l'obligation du client d'une agence de placement temporaire prévue au présent article, le client est réputé être un employeur de l'employé ponctuel. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 5.

#### **Idem : ordonnances**

(6) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (5), toute ordonnance d'exécution de l'obligation prévue au présent article prise par l'agent des normes d'emploi contre le client d'une agence de placement temporaire est traitée comme s'il s'agissait d'une ordonnance prise contre un employeur pour l'application de la présente loi. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 5.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2014, chap. 10, annexe 2, art. 5 - 20/11/2015

## **PARTIE XIX FOURNISSEURS DE SERVICES DE GESTION D'IMMEUBLES**

### **Nouveau fournisseur**

**75** (1) La présente partie s'applique si un fournisseur de services de gestion d'immeubles à l'égard d'un immeuble est remplacé par un nouveau fournisseur. 2000, chap. 41, par. 75 (1).

### **Indemnité de licenciement et de cessation d'emploi**

(2) Le nouveau fournisseur se conforme à la partie XV (Licenciement et cessation d'emploi) à l'égard de chaque employé du premier fournisseur qui fournit des services dans les locaux et qu'il n'emploie pas, comme s'il l'avait licencié et s'il avait mis fin à son emploi. 2000, chap. 41, par. 75 (2).

### **Idem**

(3) Le nouveau fournisseur est réputé avoir été l'employeur de l'employé pour l'application du paragraphe (2). 2000, chap. 41, par. 75 (3).

### **Exception**

(4) Le nouveau fournisseur n'est pas tenu de se conformer au paragraphe (2) à l'égard :

- a) soit des employés que garde le premier fournisseur;
- b) soit des employés prescrits. 2000, chap. 41, par. 75 (4).

### **Indemnité de vacances**

**76** (1) Le fournisseur qui cesse de fournir des services dans des locaux et qui cesse d'employer un employé lui verse le montant de toute indemnité de vacances accumulée. 2000, chap. 41, par. 76 (1).

### **Idem**

(2) Le versement prévu au paragraphe (1) est effectué au plus tard au dernier en date des jours suivants :

- a) le jour qui tombe sept jours après celui où se termine l'emploi de l'employé auprès du fournisseur;
- b) le jour qui aurait coïncidé avec le prochain jour normal de paie de l'employé. 2000, chap. 41, par. 76 (2).

### **Demande de renseignements : nouveau fournisseur éventuel**

**77** (1) Si une personne cherche à devenir le nouveau fournisseur à l'égard de locaux, le propriétaire ou le gérant de ceux-ci lui donne sur demande les renseignements prescrits au sujet des employés qui y fournissent des services à la date de la demande. 2000, chap. 41, par. 77 (1).

### **Idem : nouveau fournisseur**

(2) Si une personne devient le nouveau fournisseur à l'égard de locaux, le propriétaire ou le gérant de ceux-ci lui donne sur demande les renseignements prescrits au sujet des employés qui y fournissent des services à la date de la demande. 2000, chap. 41, par. 77 (2).

### **Demande du propriétaire ou du gérant**

(3) Le fournisseur ou l'ancien fournisseur donne au propriétaire ou au gérant qui les lui demande les renseignements dont celui-ci a besoin pour répondre à une demande qui lui a été faite en vertu du paragraphe (1) ou (2). 2000, chap. 41, par. 77 (3).

### **Utilisation des renseignements**

**78** (1) La personne qui reçoit des renseignements en application de la présente partie ne les utilise que pour se conformer à celle-ci ou pour établir les obligations que lui impose ou peut lui imposer la présente partie. 2000, chap. 41, par. 78 (1).

### **Confidentialité**

(2) La personne qui reçoit des renseignements en application de l'article 77 ne doit pas les divulguer, si ce n'est comme l'autorise la présente partie. 2000, chap. 41, par. 78 (2).

## **PARTIE XX RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS**

### **Définition**

**79** La définition qui suit s'applique à la présente partie.

«administrateur» S'entend d'un administrateur d'une personne morale et, en outre, d'un actionnaire qui est partie à une convention unanime des actionnaires. 2000, chap. 41, art. 79.

### **Application**

**80** (1) La présente partie ne s'applique aux actionnaires visés à l'article 79 que dans la mesure où les administrateurs sont déchargés, en vertu du paragraphe 108 (5) de la *Loi sur les sociétés par actions* ou du paragraphe 146 (5) de la *Loi*

canadienne sur les sociétés par actions, de leur responsabilité à l'égard du versement du salaire aux employés de la personne morale. 2000, chap. 41, par. 80 (1).

### **Non-application**

(2) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs de personnes morales auxquelles s'applique la partie III de la *Loi sur les personnes morales* ou la *Loi sur les sociétés coopératives*. 2000, chap. 41, par. 80 (2).

**Remarque : Le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, le paragraphe (2) est modifié par substitution de «la Loi de 2010 sur les organisations sans but lucratif» à «la partie III de la Loi sur les personnes morales». Voir : 2010, chap. 15, art. 224 et 249.**

### **Idem**

(3) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs, ou aux personnes qui s'acquittent de fonctions similaires à celles d'un administrateur, de l'ordre d'une profession de la santé ou d'un groupe de professions de la santé qui est créé ou maintenu en vertu d'une loi de la Législature. 2000, chap. 41, par. 80 (3).

### **Idem**

(4) La présente partie ne s'applique pas aux administrateurs de personnes morales qui réunissent les conditions suivantes :

- a) elles ont été constituées dans un autre territoire de compétence;
- b) leurs objets sont semblables à ceux des personnes morales auxquelles s'applique la partie III de la *Loi sur les personnes morales* ou la *Loi sur les sociétés coopératives*;

**Remarque : Le jour que le lieutenant-gouverneur fixe par proclamation, l'alinéa b) est modifié par substitution de «la Loi de 2010 sur les organisations sans but lucratif» à «la partie III de la Loi sur les personnes morales». Voir : 2010, chap. 15, art. 224 et 249.**

- c) leurs activités sont exercées sans but lucratif. 2000, chap. 41, par. 80 (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2010, chap. 15, art. 224 - non en vigueur

### **Responsabilité des administrateurs à l'égard du salaire**

**81** (1) Les administrateurs d'un employeur sont conjointement et individuellement responsables à l'égard du versement d'un salaire comme le prévoit la présente partie si, selon le cas :

- a) l'employeur est insolvable, l'employé a fait déposer une réclamation de salaire impayé auprès du séquestre nommé par un tribunal à l'égard de l'employeur ou auprès du syndic de faillite de l'employeur et la réclamation n'a pas été réglée;
- b) un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance portant que l'employeur est responsable du versement d'un salaire, à moins que le montant fixé dans l'ordonnance n'ait été versé ou que l'employeur n'ait demandé la révision de celle-ci;
- c) un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance portant qu'un administrateur est responsable du versement d'un salaire, à moins que le montant fixé dans l'ordonnance n'ait été versé ou que l'employeur ou l'administrateur n'ait demandé la révision de celle-ci;
- d) la Commission a rendu, modifié ou confirmé une ordonnance en vertu de l'article 119, laquelle, telle qu'elle a été rendue, modifiée ou confirmée, exige que l'employeur ou les administrateurs versent un salaire et que le montant fixé dans celle-ci n'a pas été versé. 2000, chap. 41, par. 81 (1).

### **L'employeur est le premier responsable**

(2) Malgré le paragraphe (1), l'employeur est le premier responsable du salaire d'un employé mais les instances contre l'employeur prévues par la présente loi n'ont pas à être épuisées avant que puisse être introduite une instance en recouvrement du salaire auprès des administrateurs en application de la présente partie. 2000, chap. 41, par. 81 (2).

### **Salaire**

(3) Le salaire à l'égard duquel les administrateurs sont responsables en application de la présente partie ne comprend pas l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi qui sont prévues par la présente loi ou par un contrat de travail ni les montants qui sont réputés un salaire en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 81 (3).

### **Indemnité de vacances**

(4) L'indemnité de vacances à l'égard de laquelle les administrateurs sont responsables correspond à l'indemnité de vacances minimale prévue à la partie XI (Vacances et indemnité de vacances), ou, si elle est plus élevée, à la somme convenue par contrat entre l'employeur et l'employé. 2000, chap. 41, par. 81 (4).

### **Indemnité pour congé**

(5) Le montant de l'indemnité pour un congé à l'égard duquel les administrateurs sont responsables correspond à la somme payable pour les congés au taux fixé en application de la présente loi et des règlements ou, si elle est plus élevée, à la somme prévue pour les congés aux taux convenus par contrat entre l'employeur et l'employé. 2000, chap. 41, par. 81 (5).

### **Rétribution du travail supplémentaire**

(6) La rétribution du travail supplémentaire à l'égard de laquelle les administrateurs sont responsables correspond à la somme de la rémunération des heures supplémentaires prévue par la partie VIII (Rémunération des heures supplémentaires) ou, si elle est plus élevée, à la somme convenue par contrat entre l'employeur et l'employé. 2000, chap. 41, par. 81 (6).

### **Responsabilité maximale des administrateurs**

(7) Les administrateurs d'une personne morale qui est un employeur sont conjointement et individuellement responsables envers les employés de la personne morale de toutes les dettes ne dépassant pas six mois du salaire visé au paragraphe (3) qui deviennent payables pendant qu'ils sont administrateurs pour des services fournis pour le compte de la personne morale et de l'indemnité de vacances accumulée sur au plus 12 mois pendant qu'ils sont administrateurs en vertu de la présente loi et de ses règlements d'application ou en vertu d'une convention collective conclue par la personne morale. 2000, chap. 41, par. 81 (7).

### **Intérêts**

(8) L'administrateur est responsable à l'égard du versement des intérêts, aux taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5), sur le salaire impayé à l'égard duquel l'administrateur est responsable. 2000, chap. 41, par. 81 (8).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 81 (8) de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 50)**

### **Contribution d'autres administrateurs**

(9) L'administrateur qui a réglé une réclamation de salaire peut réclamer leur part aux autres administrateurs responsables du règlement. 2000, chap. 41, par. 81 (9).

### **Délais de prescription**

(10) Un délai de prescription prévu à l'article 114 prévaut sur un délai de prescription prévu dans une autre loi, sauf si l'autre loi indique qu'elle prévaut sur la présente loi. 2000, chap. 41, par. 81 (10).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 50 - 01/01/2018

### **Aucune restriction de la responsabilité**

**82** (1) Nulle disposition d'un contrat, des statuts constitutifs, ou des règlements administratifs de la personne morale ou d'une résolution d'une personne morale ne dégage un administrateur de son devoir d'agir conformément à la présente loi ni de sa responsabilité en cas de manquement. 2000, chap. 41, par. 82 (1).

### **Indemnisation des administrateurs**

(2) Un employeur peut indemniser un administrateur, un ancien administrateur et leurs héritiers ou représentants successoraux pour les dépens, droits et frais, notamment une somme versée pour une ordonnance visée à la présente loi dont une ordonnance déposée en vertu de l'article 126, engagés raisonnablement par l'administrateur relativement à une action ou instance civile ou administrative à laquelle il est partie en sa qualité d'administrateur ou d'ancien administrateur de l'employeur si les conditions suivantes sont réunies :

- a) il a agi honnêtement et de bonne foi au mieux des intérêts de l'employeur;
- b) dans le cas d'une instance ou d'une action qui est exécutée au moyen d'une amende, il avait des motifs raisonnables de croire que sa conduite était légale. 2000, chap. 41, par. 82 (2).

### **Protection des recours civils**

**83** La présente partie est sans incidence sur les recours civils que quiconque peut exercer contre un administrateur ou qu'un administrateur peut exercer contre quiconque. 2000, chap. 41, art. 83.

**PARTIE XXI**  
**APPLICATION DE LA PRÉSENTE LOI – SES RESPONSABLES ET LEURS POUVOIRS**

**Responsabilité du ministre**

**84** L'application de la présente loi relève du ministre. 2000, chap. 41, art. 84.

**Directeur**

**85** (1) Le ministre nomme un directeur des normes d'emploi pour l'application de la présente loi et des règlements. 2000, chap. 41, par. 85 (1).

**Directeur suppléant**

(2) L'employé du ministère nommé directeur suppléant peut exercer les pouvoirs et les fonctions du directeur si, selon le cas :

- a) le directeur est absent ou incapable d'agir;
- b) le particulier qui a été nommé directeur a cessé d'occuper sa charge et aucun remplaçant n'a été nommé. 2000, chap. 41, par. 85 (2).

**Idem**

(3) Le directeur suppléant est nommé par le directeur ou, en son absence, par le sous-ministre du Travail. 2000, chap. 41, par. 85 (3).

**Agents des normes d'emploi**

**86** (1) Les personnes jugées nécessaires pour appliquer la présente loi et les règlements peuvent être nommées aux termes de la partie III *Loi de 2006 sur la fonction publique de l'Ontario* à titre d'agents des normes d'emploi. 2006, chap. 35, annexe C, art. 33.

**Attestation de nomination**

(2) Le sous-ministre du Travail délivre à tous les agents des normes d'emploi une attestation de nomination portant sa signature ou un fac-similé de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 86 (2).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2006, chap. 35, annexe C, art. 33 - 20/08/2007

**Délégation**

**87** (1) Le ministre peut déléguer par écrit à quiconque les pouvoirs ou fonctions que lui confère la présente loi, sous réserve des restrictions ou conditions énoncées dans l'acte de délégation. 2000, chap. 41, par. 87 (1).

**Idem : pouvoirs résiduels**

(2) Le ministre peut exercer les pouvoirs ou fonctions que lui confère la présente loi même s'il les a délégués à quelqu'un d'autre en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 87 (2).

**Pouvoirs et fonctions du directeur**

**88** (1) Le directeur peut exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et doit exercer les fonctions qu'elle lui impose. 2000, chap. 41, par. 88 (1).

**Politiques**

(2) Le directeur peut établir des politiques relatives à l'interprétation et à l'application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (2).

**Autorisation**

(3) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un agent des normes d'emploi à exercer les pouvoirs ou les fonctions que lui confère la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (3).

**Idem : pouvoirs résiduels**

(4) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère la présente loi même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (3). 2000, chap. 41, par. 88 (4).

## Intérêts

(5) Le directeur peut, avec l'approbation du ministre, fixer le taux d'intérêt et le mode de calcul des intérêts pour l'application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (5).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 88 (5) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 51)**

## Intérêts

(5) Le directeur peut, avec l'approbation du ministre, fixer les taux d'intérêt et le mode de calcul des intérêts pour les sommes suivantes :

- a) les sommes dues en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements;
- b) les sommes que le directeur détient en fiducie. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 51.

## Les décisions ne sont pas des règlements

(6) Les décisions prises en vertu du paragraphe (5) ne sont pas des règlements au sens de la partie III (Règlements) de la *Loi de 2006 sur la législation*. 2000, chap. 41, par. 88 (6); 2006, chap. 21, annexe F, par. 136 (1).

## Autres circonstances

(7) La somme qui a été versée au directeur en fiducie et dont aucune autre disposition de la présente loi ne prévoit la remise est remise à la personne qui y a droit, accompagnée des intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe (5). 2000, chap. 41, par. 88 (7).

## Intérêt excédentaire

(8) Le directeur peut affecter l'excédent des intérêts courus sur les sommes qu'il détient en fiducie sur les intérêts versés à la personne qui a le droit de toucher ces sommes au paiement des frais de service que l'établissement financier où elles ont été déposées impose pour les gérer. 2000, chap. 41, par. 88 (8).

## Aucune audience

(9) Le directeur n'est pas obligé de tenir d'audience lorsqu'il exerce des pouvoirs ou prend des décisions en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 88 (9).

## Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2006, chap. 21, annexe F, art. 136 (1) - 25/07/2007

2017, chap. 22, annexe 1, art. 51 - 01/01/2018

## Pouvoir de réaffectation du directeur

**88.1** (1) Le directeur peut décharger l'agent des normes d'emploi de l'enquête sur une plainte et la confier à un autre agent. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (1).

## Idem

(2) Si le directeur décharge l'agent des normes d'emploi de l'enquête sur une plainte :

- a) d'une part, l'agent n'a plus aucun pouvoir ni fonction à l'égard de l'enquête ou de la découverte, pendant celle-ci, de tout droit éventuel semblable, lié à la plainte, d'un autre employé de l'employeur;
- b) d'autre part, le nouvel agent affecté à l'enquête peut s'appuyer sur les preuves que le premier agent a recueillies et sur les conclusions de fait qu'il a formulées. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (1).

## Inspections

(3) Le présent article s'applique, avec les adaptations nécessaires, aux inspections que les agents des normes d'emploi font auprès des employeurs. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (1).

## Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2006, chap. 19, annexe M, art. 1 (1) - 22/06/2006

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Loi est modifiée par adjonction des articles suivants : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52)**

## Reconnaissance des employeurs

**88.2** (1) Le directeur peut reconnaître un employeur sur demande, si celui-ci le convainc qu'il remplit les critères prescrits. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Catégories d'employeurs**

(2) Il est entendu que les critères visés au paragraphe (1) peuvent être prescrits pour des catégories différentes d'employeurs. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Renseignements concernant la reconnaissance**

(3) Le directeur peut exiger que l'employeur qui demande à être reconnu en vertu du paragraphe (1) ou qui l'est lui fournisse tout renseignement, dossier ou compte qu'il exige à ce propos et il peut effectuer les enquêtes et les examens qu'il estime nécessaires. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Publication**

(4) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, les renseignements concernant les employeurs qui sont reconnus en vertu du paragraphe (1), y compris leur nom. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Validité de la reconnaissance**

(5) Le fait d'être reconnu en vertu du paragraphe (1) est valide pendant la période que le directeur précise dans l'acte de reconnaissance. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Révocation ou modification**

(6) Le directeur peut révoquer ou modifier l'acte de reconnaissance. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 52 - 01/01/2018

### **Délégation des pouvoirs prévus à l'art. 88.2**

**88.3** (1) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé dans le ministère à exercer les pouvoirs que lui confère l'article 88.2. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Pouvoirs résiduels**

(2) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère l'article 88.2 même s'il l'a délégué à un particulier en vertu du paragraphe (1). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Obligation de respecter les politiques**

(3) Le particulier visé par l'autorisation du directeur prévue au paragraphe (1) respecte les politiques qu'établit celui-ci en vertu du paragraphe 88 (2). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 52.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 52 - 01/01/2018

### **Pouvoirs et fonctions des agents**

**89** (1) L'agent des normes d'emploi peut exercer les pouvoirs que lui confère la présente loi et doit exercer les fonctions qu'elle lui impose. 2000, chap. 41, par. 89 (1).

### **Respect des politiques**

(2) L'agent des normes d'emploi respecte les politiques qu'établit le directeur en vertu du paragraphe 88 (2). 2000, chap. 41, par. 89 (2).

### **Aucune audience**

(3) L'agent des normes d'emploi n'est pas obligé de tenir d'audience lorsqu'il exerce des pouvoirs ou prend des décisions en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 89 (3).

### **Non-contrainabilité**

**90** (1) L'agent des normes d'emploi n'est pas habile à témoigner ni contraignable dans une instance civile en ce qui concerne des renseignements donnés ou obtenus, des déclarations faites ou reçues ou des dossiers ou d'autres choses produits ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 90 (1).

### **Dossiers**

(2) L'agent des normes d'emploi ne doit pas être contraint, dans une instance civile, de produire des dossiers ou d'autres choses qu'il a préparés ou reçus en application de la présente loi, si ce n'est pour s'acquitter de ses obligations en application de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 90 (2).

### **Pouvoirs d'enquête et d'inspection**

91 (1) L'agent des normes d'emploi peut pénétrer sans mandat dans un endroit et l'inspecter pour y faire une enquête sur une contravention éventuelle à la présente loi ou une inspection dans le but de s'assurer de l'observation de celle-ci. 2000, chap. 41, par. 91 (1).

### **Heure d'entrée**

(2) Le pouvoir de pénétrer dans un endroit et de l'inspecter sans mandat ne peut être exercé que pendant les heures d'ouverture normales de l'endroit ou, en l'absence de celles-ci, pendant les heures diurnes. 2000, chap. 41, par. 91 (2).

### **Logements**

(3) Le pouvoir de pénétrer dans un endroit et de l'inspecter sans mandat ne doit pas être exercé dans une partie de l'endroit qui sert de logement, sauf si son occupant y consent ou qu'un mandat a été décerné en vertu de l'article 92. 2000, chap. 41, par. 91 (3).

### **Usage de la force**

(4) L'agent des normes d'emploi n'a pas le droit d'utiliser la force pour pénétrer dans un endroit et pour l'inspecter. 2000, chap. 41, par. 91 (4).

### **Identification**

(5) L'agent des normes d'emploi produit, sur demande, une preuve de sa nomination. 2000, chap. 41, par. 91 (5).

### **Pouvoirs de l'agent**

(6) L'agent des normes d'emploi qui fait une enquête ou une inspection peut faire ce qui suit :

- a) examiner des dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection;
- b) demander formellement la production de dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection;
- c) enlever, aux fins d'examen, des dossiers ou d'autres choses qui, à son avis, peuvent se rapporter à l'enquête ou à l'inspection et en faire des copies;
- d) afin de produire quelque document que ce soit sous une forme lisible, recourir aux dispositifs ou systèmes de stockage, de traitement ou de récupération des données qui sont utilisés habituellement pour exploiter une entreprise à cet endroit;
- e) interroger des personnes sur toute question qui, à son avis, peut se rapporter à l'enquête ou à l'inspection. 2000, chap. 41, par. 91 (6); 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (2).

### **Demande formelle par écrit**

(7) La demande formelle en vue de la production de dossiers ou d'autres choses doit être présentée par écrit et comprendre une déclaration quant à la nature de ce qui doit être produit. 2000, chap. 41, par. 91 (7).

### **Production de dossiers et aide obligatoires**

(8) Si l'agent des normes d'emploi fait une demande formelle pour que soient produits des dossiers ou d'autres choses, la personne qui en a la garde les produit et, dans le cas de dossiers, fournit, sur demande, l'aide qui est raisonnablement nécessaire pour interpréter les dossiers ou les produire sous une forme lisible. 2000, chap. 41, par. 91 (8).

### **Enlèvement des dossiers et des choses**

(9) L'agent des normes d'emploi qui enlève des dossiers ou d'autres choses en vertu de l'alinéa (6) c) en donne un récépissé et les retourne à la personne dans un délai raisonnable. 2000, chap. 41, par. 91 (9).

### **Copie admissible en preuve**

(10) Les copies de dossiers qui se présentent comme étant certifiées conformes aux originaux par l'agent des normes d'emploi sont admissibles en preuve au même titre que les originaux et ont la même valeur probante que ceux-ci. 2000, chap. 41, par. 91 (10).

### **Entrave**

(11) Nul ne doit gêner ni entraver le travail de l'agent des normes d'emploi qui fait une enquête ou une inspection ni tenter de ce faire. 2000, chap. 41, par. 91 (11).

## **Idem**

(12) Nul ne doit, selon le cas :

- a) refuser de répondre à des questions concernant des sujets qui, de l'avis de l'agent des normes d'emploi, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection;
- b) fournir à l'agent des normes d'emploi des renseignements qu'il sait faux ou trompeurs sur des sujets qui, de l'avis de l'agent, peuvent se rapporter à une enquête ou à une inspection. 2000, chap. 41, par. 91 (12).

## **Entrevue privée**

(13) Nul ne doit empêcher l'agent des normes d'emploi d'interroger une personne au cours d'une entrevue privée en vertu de l'alinéa (6) e) ni tenter de le faire. 2000, chap. 41, par. 91 (13).

## **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2006, chap. 19, annexe M, art. 1 (2) - 22/06/2006

## **Auto-examen**

**91.1** (1) L'agent des normes d'emploi peut, en donnant un avis écrit, exiger qu'un employeur effectue un examen de ses dossiers, de ses pratiques ou des deux pour chercher à établir s'il se conforme à une ou plusieurs dispositions de la présente loi ou des règlements. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

## **Examen et rapport**

(2) L'employeur qui est tenu d'effectuer un examen en application du paragraphe (1) effectue l'examen et présente à l'agent des normes d'emploi un rapport sur les résultats de cet examen conformément à l'avis et aux exigences du présent article. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

## **Avis**

(3) L'avis donné en vertu du paragraphe (1) doit préciser :

- a) la période visée par l'examen;
- b) la ou les dispositions de la présente loi ou des règlements visées par l'examen;
- c) la date à laquelle l'employeur doit remettre un rapport sur les résultats de l'examen à l'agent des normes d'emploi. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

## **Idem**

(4) L'avis donné en vertu du paragraphe (1) peut préciser :

- a) la méthode à suivre pour effectuer l'examen;
- b) la forme du rapport;
- c) les renseignements à inclure dans le rapport de l'employeur que l'agent des normes d'emploi estime appropriés. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

## **Idem**

(5) L'avis donné en vertu du paragraphe (1) peut :

- a) exiger que l'employeur inclue, dans le rapport qu'il remet à l'agent des normes d'emploi, une estimation indiquant s'il s'est conformé à la présente loi ou aux règlements;
- b) exiger que l'employeur inclue, dans le rapport qu'il remet à l'agent des normes d'emploi, une estimation indiquant si un salaire est dû à un ou plusieurs employés dans le cas où, en application de l'alinéa a), il a inclus une estimation indiquant qu'il ne s'est pas conformé à la présente loi ou aux règlements;
- c) exiger que l'employeur verse un salaire qui est dû s'il estime, en application de l'alinéa b), qu'un salaire est dû à un ou plusieurs employés. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

## **Rapport : salaire impayé**

(6) Si son rapport comprend une estimation selon laquelle un salaire est dû à un ou plusieurs employés, l'employeur inclut les renseignements suivants dans le rapport qu'il remet à l'agent des normes d'emploi :

1. Le nom de chaque employé auquel un salaire est dû et le montant de ce salaire.
2. Une explication de la façon dont a été déterminé le montant du salaire dû à l'employé.

3. Si l'avis prévu au paragraphe (1) exige le versement du salaire, la preuve du versement de la somme due à l'employé. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

#### **Idem : autre inobservation**

(7) Si son rapport comprend une estimation selon laquelle il ne s'est pas conformé à la présente loi ou aux règlements, mais aucun salaire n'est dû à un employé par suite de l'inobservation, l'employeur inclut dans son rapport une description des mesures qu'il a prises ou qu'il prendra pour veiller à se conformer à la présente loi ou aux règlements. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

#### **Ordonnances**

(8) Si le rapport de l'employeur comprend une estimation selon laquelle il doit un salaire à un ou plusieurs employés ou ne s'est pas conformé par ailleurs à la présente loi ou aux règlements et que l'agent des normes d'emploi établit que cette estimation est juste, l'agent peut prendre une ordonnance en vertu de l'article 103 ou 108, selon ce qu'il estime approprié. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

#### **Non-empêchement d'une enquête, d'une inspection ou d'une mesure d'exécution**

(9) Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher l'agent des normes d'emploi de faire une enquête ou une inspection et de prendre les mesures d'exécution prévues par la présente loi qu'il estime appropriées. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

#### **Idem**

(10) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (9), l'agent des normes d'emploi peut :

- a) effectuer une enquête ou une inspection qui vise la totalité ou une partie de la période précisée dans l'avis donné en vertu du paragraphe (1);
- b) prendre les mesures d'exécution prévues par la présente loi qu'il estime appropriées, notamment prendre une ordonnance en vertu de l'article 103 ou 108, si, malgré le rapport de l'employeur indiquant qu'il s'est conformé à la présente loi et aux règlements, l'agent établit que l'employeur ne s'y est pas conformé pendant la totalité ou une partie de la période précisée dans l'avis donné en vertu du paragraphe (1). 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

#### **Faux renseignements**

(11) Nul employeur ne doit remettre un rapport exigé en application du présent article contenant des renseignements qu'il sait faux ou trompeurs. 2014, chap. 10, annexe 2, art. 6.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2014, chap. 10, annexe 2, art. 6 - 20/05/2015

#### **Mandat**

**92** (1) Un juge de paix peut décerner un mandat autorisant l'agent des normes d'emploi qui y est nommé à pénétrer dans les lieux qui y sont précisés et à exercer l'un ou l'autre des pouvoirs énoncés au paragraphe 91 (6), s'il est convaincu, sur la foi d'une dénonciation faite sous serment :

- a) soit que l'agent a été empêché d'exercer le droit de pénétrer dans les lieux prévu au paragraphe 91 (1) ou a été empêché d'exercer un pouvoir que lui confère le paragraphe 91 (6);
- b) soit qu'il existe des motifs raisonnables de croire que l'agent sera empêché d'exercer le droit de pénétrer dans les lieux prévu au paragraphe 91 (1) ou sera empêché d'exercer un pouvoir que lui confère le paragraphe 91 (6);
- c) soit qu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'une infraction à la présente loi ou aux règlements a été ou est commise et que des renseignements ou d'autres preuves seront obtenus dans le cadre de l'exercice d'un pouvoir prévu au paragraphe 91 (6). 2000, chap. 41, par. 92 (1); 2009, chap. 32, par. 51 (1).

#### **Expiration du mandat**

(2) Le mandat décerné en vertu du présent article porte une date d'expiration qui ne peut tomber plus de 30 jours après qu'il est décerné. 2000, chap. 41, par. 92 (2).

#### **Prorogation de délai**

(3) Sur demande sans préavis de l'agent des normes d'emploi nommé sur un mandat décerné en vertu du présent article, un juge de paix peut reporter la date d'expiration du mandat d'une période additionnelle d'au plus 30 jours. 2000, chap. 41, par. 92 (3).

### **Recours à la force**

(4) L'agent des normes d'emploi nommé sur le mandat décerné en vertu du présent article peut faire appel à un agent de police pour qu'il l'aide à l'exécuter. 2000, chap. 41, par. 92 (4).

### **Délai d'exécution**

(5) À moins qu'il ne précise autrement, le mandat décerné en vertu du présent article ne peut être exécuté qu'entre 8 heures et 20 heures. 2000, chap. 41, par. 92 (5).

### **Autres questions**

(6) Les paragraphes 91 (4) à (13) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'agent qui exécute un mandat décerné en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 92 (6); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (27).

### **Idem**

(7) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (6), si un mandat est décerné en vertu du présent article, les questions sur lesquelles l'agent qui exécute le mandat peut interroger une personne en vertu de l'alinéa 91 (6) e) ne se limitent pas à celles qui contribuent à l'exécution efficace du mandat mais visent aussi toute question qui, à son avis, peut se rapporter à l'enquête ou à l'inspection. 2009, chap. 32, par. 51 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (27) - 26/11/2002

2009, chap. 32, art. 51 (1, 2) - 22/03/2010

### **Affichage des avis**

**93** L'agent des normes d'emploi peut exiger que l'employeur affiche et laisse affichés dans ses locaux, dans un ou plusieurs endroits bien en vue où ses employés sont susceptibles d'en prendre connaissance :

- a) soit les avis que l'agent estime appropriés relativement à l'application de la présente loi ou des règlements;
- b) soit une copie de tout ou partie du rapport de l'agent concernant les résultats de toute enquête ou inspection. 2000, chap. 41, art. 93.

### **Pouvoirs conférés par le *Code canadien du travail***

**94** Si un règlement pris en application du *Code canadien du travail* incorpore par renvoi tout ou partie de la présente loi ou d'un de ses règlements d'application, la Commission et toute personne à qui la présente loi confère des pouvoirs peuvent exercer les pouvoirs que confère le règlement pris en application de ce code. 2000, chap. 41, art. 94.

### **Signification de documents**

**95** (1) Sauf disposition contraire des articles 8, 17.1 et 22.1, le document dont la signification à une personne est exigée ou permise par la présente loi peut être signifié selon l'un ou l'autre des modes suivants :

- a) s'il s'agit d'un particulier, à personne en lui laissant une copie du document;
- b) s'il s'agit d'une personne morale, à personne en laissant une copie du document à un dirigeant, à un administrateur ou à un mandataire de celle-ci ou à un particulier qui paraît assumer la direction d'un établissement de la personne morale;
- c) par courrier envoyé à la dernière adresse commerciale ou personnelle connue du destinataire par un mode de livraison du courrier qui permet la vérification de la livraison;
- d) par télécopie ou par courrier électronique, si le destinataire est équipé pour les recevoir;
- e) par un service de messagerie;
- f) en laissant le document, dans une enveloppe scellée adressée au destinataire, à un particulier qui paraît avoir au moins 16 ans, à la dernière adresse commerciale ou personnelle connue du destinataire;
- g) le mode ordonné par la Commission en vertu du paragraphe (8). 2009, chap. 9, art. 4.

### **Idem**

(2) La signification d'un document selon le mode prévu à l'alinéa (1) a), b) ou f) prend effet lorsque le document est laissé au particulier. 2009, chap. 9, art. 4.

**Idem**

(3) Sous réserve du paragraphe (6), la signification d'un document par courrier prend effet cinq jours après la mise à la poste du document. 2009, chap. 9, art. 4.

**Idem**

(4) Sous réserve du paragraphe (6), la signification d'un document envoyé par télécopie ou par courrier électronique un samedi, un dimanche, un jour férié ou un autre jour après 17 heures prend effet le premier jour suivant qui n'est ni un samedi, ni un dimanche, ni un jour férié. 2009, chap. 9, art. 4.

**Idem**

(5) Sous réserve du paragraphe (6), la signification d'un document par messagerie prend effet deux jours après la prise en charge du document par le service de messagerie. 2009, chap. 9, art. 4.

**Idem**

(6) Les paragraphes (3), (4) et (5) ne s'appliquent pas si le destinataire établit que la signification n'avait pas pris effet au moment précisé dans ces paragraphes pour cause d'absence, d'accident, de maladie ou pour une cause indépendante de sa volonté. 2009, chap. 9, art. 4.

**Idem**

(7) S'il estime qu'un mode de signification autre que ceux prévus aux alinéas (1) a) à f) est approprié dans les circonstances, le directeur peut enjoindre à la Commission de l'envisager. 2009, chap. 9, art. 4.

**Idem**

(8) S'il lui est enjoint d'envisager un mode de signification, la Commission peut ordonner que la signification soit effectuée selon le mode qu'elle estime approprié dans les circonstances. 2009, chap. 9, art. 4.

**Idem**

(9) Dans l'ordonnance de signification, la Commission précise le moment auquel la signification ordonnée prend effet. 2009, chap. 9, art. 4.

**Preuve de la délivrance et de la signification**

(10) L'attestation de signification donnée par l'agent des normes d'emploi qui a pris une ordonnance ou délivré un avis aux termes de la présente loi constitue la preuve de la prise de l'ordonnance ou de la délivrance de l'avis, de sa signification au destinataire et de sa réception par ce dernier si, dans l'attestation, l'agent fait ce qui suit :

- a) il atteste que la copie de l'ordonnance ou de l'avis en est une copie conforme;
- b) il atteste que l'ordonnance ou l'avis a été signifié au destinataire;
- c) il indique le mode de signification utilisé. 2009, chap. 9, art. 4.

**Preuve de la signification**

(11) L'attestation de signification donnée par la personne qui a signifié un document aux termes de la présente loi constitue la preuve de la signification du document au destinataire et de sa réception par ce dernier si, dans l'attestation, la personne qui a signifié le document fait ce qui suit :

- a) elle atteste que la copie du document en est une copie conforme;
- b) elle atteste que le document a été signifié au destinataire;
- c) elle indique le mode de signification utilisé. 2009, chap. 9, art. 4.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 4 - 06/11/2009

**PARTIE XXII  
PLAINTES ET APPLICATION****PLAINTES****Plaintes**

**96** (1) Quiconque prétend qu'il a été ou qu'il est contrevenu à la présente loi peut déposer une plainte auprès du ministère selon la formule écrite ou électronique qu'approuve le directeur. 2000, chap. 41, par. 96 (1).

### **Non-utilisation de la formule approuvée**

(2) La plainte qui n'est pas déposée selon la formule approuvée par le directeur est réputée ne pas avoir été déposée. 2000, chap. 41, par. 96 (2).

### **Prescription**

(3) La plainte portant sur une contravention commise plus de deux ans avant le jour de son dépôt est réputée ne pas avoir été déposée. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (18).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (18) - 04/09/2001

### **Mesures à prendre avant de confier la plainte pour enquête**

**96.1** (1) Le directeur ne confie une plainte à un agent des normes d'emploi pour enquête que si le plaignant a pris les mesures précisées par le directeur pour faciliter l'enquête. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

### **Exception**

(2) Malgré le paragraphe (1), le directeur peut confier une plainte à un agent des normes d'emploi pour enquête même si le plaignant n'a pas pris les mesures précisées. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

### **Idem**

(3) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), le directeur peut préciser que le plaignant doit faire ce qui suit :

- a) informer l'employeur de la raison pour laquelle il estime qu'il a été ou qu'il est contrevenu à la présente loi et, s'il estime qu'un salaire est dû, le montant du salaire;
- b) indiquer par écrit au directeur les renseignements donnés à l'employeur en application de l'alinéa a), la façon dont ils ont été donnés et la réponse de l'employeur, le cas échéant;
- c) donner par écrit au directeur les preuves et les autres renseignements que celui-ci estime appropriés pour confier la plainte à un agent des normes d'emploi pour enquête. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

### **Mesures non prises**

(4) S'il établit que le plaignant n'a pas pris les mesures précisées, le directeur l'informe que la plainte n'a pas été confiée à un agent des normes d'emploi pour enquête. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

### **Ordonnance réputée refusée**

(5) Si le plaignant a été informé que sa plainte n'a pas été confiée à un agent des normes d'emploi et qu'il n'a pas pris les mesures précisées dans un délai de six mois après le dépôt de la plainte, l'agent des normes d'emploi est réputé avoir refusé de prendre une ordonnance et avoir signifié une lettre au plaignant pour l'en aviser le dernier jour du délai de six mois. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

### **Délégation du directeur**

(6) Le directeur peut, oralement ou par écrit, autoriser un particulier employé dans le ministère à exercer les pouvoirs que lui confère le paragraphe (2) ou (4). 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

### **Obligation de respecter les politiques**

(7) Le particulier visé par l'autorisation du directeur prévue au paragraphe (6) respecte les politiques qu'établit celui-ci en vertu du paragraphe 88 (2). 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

### **Pouvoir résiduel**

(8) Le directeur peut exercer un pouvoir que lui confère le paragraphe (2) ou (4) même s'il l'a délégué à quelqu'un d'autre en vertu du paragraphe (6). 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (8).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 96.1 de la Loi est abrogé. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 53)**

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (8) - 29/11/2010

2017, chap. 22, annexe 1, art. 53 - 01/01/2018

### **Instance civile interdite**

97 (1) L'employé qui dépose une plainte en vertu de la présente loi à l'égard d'une prétendue omission de verser un salaire ou de se conformer à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) ne peut pas introduire une instance civile à l'égard de la même question. 2000, chap. 41, par. 97 (1).

### **Idem : congédiement injustifié**

(2) L'employé qui, en vertu de la présente loi, dépose une plainte dans laquelle il prétend avoir droit à une indemnité de licenciement ou à une indemnité de cessation d'emploi ne peut pas introduire une instance civile pour congédiement injustifié si la plainte et l'instance concernent le même licenciement ou la même cessation d'emploi. 2000, chap. 41, par. 97 (2).

### **Montant excédentaire**

(3) Les paragraphes (1) et (2) s'appliquent même si, selon le cas :

- a) le montant qui serait dû à l'employé est supérieur à celui à l'égard duquel une ordonnance peut être rendue ou prise en vertu de la présente loi;
- b) dans le cadre de l'instance civile, l'employé ne réclame que l'excédent du montant qui lui serait dû sur celui à l'égard duquel une ordonnance peut être rendue ou prise en vertu de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 97 (3).

### **Retrait de la plainte**

(4) Malgré les paragraphes (1) et (2), l'employé qui a déposé une plainte peut introduire une instance civile à l'égard d'une question visée à ces paragraphes s'il retire sa plainte dans les deux semaines qui suivent son dépôt. 2000, chap. 41, par. 97 (4).

### **Plainte non autorisée**

98 (1) L'employé qui introduit une instance civile à l'égard d'une prétendue omission de verser un salaire ou de se conformer à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) ne peut pas déposer une plainte à l'égard de la même question ni faire faire une enquête sur une telle plainte. 2000, chap. 41, par. 98 (1).

### **Idem, congédiement injustifié**

(2) L'employé qui introduit une instance civile pour congédiement injustifié ne peut pas déposer une plainte dans laquelle il prétend avoir droit à une indemnité de licenciement ou à une indemnité de cessation d'emploi ni faire faire une enquête sur une telle plainte si l'instance et la plainte concernent le même licenciement ou la même cessation d'emploi. 2000, chap. 41, par. 98 (2).

## **APPLICATION SOUS LE RÉGIME D'UNE CONVENTION COLLECTIVE**

### **Application d'une convention collective**

99 (1) Si un employeur est ou a été lié par une convention collective, la présente loi peut être appliquée contre l'employeur comme si elle faisait partie de la convention collective à l'égard de toute prétendue contravention à la présente loi qui survient, selon le cas :

- a) pendant que la convention collective est ou était en vigueur;
- b) pendant que la convention collective est ou était prorogée en application du paragraphe 58 (2) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*;
- c) pendant la période où le paragraphe 86 (1) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* interdit ou interdisait aux parties à la convention collective de modifier unilatéralement les conditions d'emploi. 2000, chap. 41, par. 99 (1).

### **Plainte non autorisée**

(2) L'employé que représente un syndicat qui est ou était partie à une convention collective ne peut pas déposer une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi visée au paragraphe (1) ni faire faire une enquête sur une telle plainte. 2000, chap. 41, par. 99 (2).

### **Employé lié**

(3) L'employé que représente un syndicat qui est ou était partie à une convention collective est lié par toute décision prise par le syndicat relativement à l'application de la présente loi sous le régime de la convention collective, y compris une décision de ne pas tenter de la faire appliquer. 2000, chap. 41, par. 99 (3).

### **Adhésion au syndicat non pertinente**

(4) Les paragraphes (2) et (3) s'appliquent même si l'employé n'est pas membre du syndicat. 2000, chap. 41, par. 99 (4).

### **Représentation partiële**

(5) Le paragraphe (3) ou (4) n'a pas pour effet d'empêcher un employé de déposer devant la Commission une plainte dans laquelle il prétend qu'une décision prise par le syndicat relativement à l'application de la présente loi contrevient à l'article 74 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*. 2000, chap. 41, par. 99 (5).

### **Exception**

(6) Malgré le paragraphe (2), le directeur peut, s'il l'estime approprié dans les circonstances, permettre à un employé de déposer une plainte et enjoindre à un agent des normes d'emploi de faire enquête sur celle-ci. 2000, chap. 41, par. 99 (6).

### **Conclusion de l'arbitre**

**100** (1) L'arbitre qui conclut qu'un employeur a contrevenu à la présente loi, il peut rendre contre lui toute ordonnance qu'un agent des normes d'emploi aurait pu prendre à l'égard de la contravention, mais il ne peut pas délivrer d'avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 100 (1).

### **Idem : partie XIII**

(2) L'arbitre qui conclut qu'un employeur a contrevenu à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux) peut rendre toute ordonnance que la Commission aurait pu rendre en vertu de l'article 121. 2000, chap. 41, par. 100 (2).

### **Administrateurs : convention collective**

(3) L'arbitre ne doit pas exiger qu'un administrateur, aux termes d'une convention collective, verse une somme qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de verser ou fasse ou ne fasse pas quelque chose qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de faire ou de ne pas faire en l'absence de la convention collective. 2000, chap. 41, par. 100 (3).

### **Conditions relatives aux ordonnances**

(4) Les conditions suivantes s'appliquent à l'ordonnance que rend un arbitre en vertu du présent article :

1. Si l'ordonnance exige le versement d'un salaire ou d'une indemnité, l'arbitre peut exiger que le montant du salaire ou de l'indemnité soit versé :
  - i. soit au syndicat qui représente le ou les employés concernés,
  - ii. soit directement à l'employé ou aux employés.
2. Si l'ordonnance exige le versement d'un salaire, elle peut fixer une somme supérieure à celle autorisée par le paragraphe 103 (4).
3. L'ordonnance n'est pas susceptible d'une révision prévue à l'article 116. 2000, chap. 41, par. 100 (4).

### **Copie de la décision au directeur**

(5) L'arbitre qui rend une décision à l'égard d'une prétendue contravention à la présente loi en fournit une copie au directeur. 2000, chap. 41, par. 100 (5).

### **Arbitrage et art. 4**

**101** (1) Le présent article s'applique si, au cours d'une instance dont est saisi un arbitre autre que la Commission concernant une prétendue contravention à la présente loi, est soulevée la question de savoir si l'employeur à qui s'applique ou s'appliquait la convention collective et une autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4. 2000, chap. 41, par. 101 (1).

### **Restriction**

(2) L'arbitre ne doit pas décider de la question de savoir si l'employeur et l'autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4. 2000, chap. 41, par. 101 (2).

### **Renvoi à la Commission**

(3) L'arbitre qui conclut qu'il est nécessaire de trancher sur l'application de l'article 4 renvoie la question à la Commission en lui donnant un avis écrit. 2000, chap. 41, par. 101 (3).

### **Contenu de l'avis**

(4) L'avis donné à la Commission :

- a) d'une part, indique qu'a été soulevée dans le cadre d'un arbitrage la question de savoir si l'employeur et une autre personne doivent être considérés comme un seul employeur en application de l'article 4;
- b) d'autre part, indique les décisions qu'a rendues l'arbitre sur les autres questions en litige. 2000, chap. 41, par. 101 (4).

### **Décision de la Commission**

(5) La Commission tranche la question de savoir si l'employeur et l'autre personne constituent un seul employeur en application de l'article 4, mais elle ne doit modifier aucune décision de l'arbitre concernant les autres questions en litige. 2000, chap. 41, par. 101 (5).

### **Ordonnance**

(6) Sous réserve du paragraphe (7), la Commission peut rendre une ordonnance contre l'employeur et, si elle conclut que celui-ci et l'autre personne constituent un seul employeur en application de l'article 4, elle peut rendre une ordonnance contre l'autre personne. 2000, chap. 41, par. 101 (6).

### **Exception**

(7) La Commission ne doit pas exiger que l'autre personne, aux termes d'une convention collective, verse un montant qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de verser ou fasse ou ne fasse pas quelque chose qu'il ne pourrait pas lui être ordonné de faire ou de ne pas faire en l'absence de la convention collective. 2000, chap. 41, par. 101 (7).

### **Application**

(8) L'article 100 s'applique, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances rendues en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 101 (8).

## **APPLICATION PAR UN AGENT DES NORMES D'EMPLOI**

### **Transaction par un agent des normes d'emploi**

**101.1** (1) L'agent des normes d'emploi chargé de faire enquête sur une plainte peut tenter de conclure une transaction. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (9).

### **Effet de la transaction**

(2) Si l'employeur et l'employé concluent une transaction en vertu du présent article et font ce qu'ils ont convenu de faire aux termes de celle-ci :

- a) la transaction les lie;
- b) la plainte est réputée avoir été retirée;
- c) l'enquête prend fin;
- d) toute instance, autre qu'une poursuite, introduite à l'égard de la prétendue contravention visée par la plainte, prend fin. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (9).

### **Application des par. 112 (4), (5), (7) et (9)**

(3) Les paragraphes 112 (4), (5), (7) et (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard d'une transaction conclue en vertu du présent article. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (9).

### **Requête en annulation d'une transaction**

(4) Si, sur requête à la Commission, l'employé ou l'employeur démontre qu'il a conclu une transaction en vertu du présent article par suite de fraude ou de coercition :

- a) la transaction est nulle;
- b) la plainte est réputée ne jamais avoir été retirée;
- c) l'enquête sur la plainte reprend;
- d) est reprise toute instance, introduite à l'égard de la prétendue contravention visée par la plainte, qui a pris fin. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (9).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (9) - 29/11/2010

**101.2** ABROGÉ : 2000, chap. 41, par. 101.2 (7).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2000, chap. 41, art. 101.2 (7) - 29/11/2012

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (9) - 29/11/2010

## **Réunion**

**102** (1) L'agent des normes d'emploi peut, sur préavis écrit d'au moins 15 jours, exiger, dans les cas suivants, que n'importe laquelle des personnes mentionnées au paragraphe (2) le rencontre :

1. Il fait enquête sur une plainte déposée contre un employeur.
2. Dans le cadre d'une inspection prévue à l'article 91 ou 92, il en vient à avoir des motifs raisonnables de croire qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé.
3. Il obtient des renseignements qui soulèvent la possibilité qu'un employeur ait contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé.
4. Il cherche à savoir si l'employeur d'un employé qui réside dans la même résidence se conforme à la présente loi. 2000, chap. 41, par. 102 (1); 2009, chap. 32, par. 51 (3).

## **Personnes présentes**

(2) N'importe laquelle des personnes suivantes peut être tenue d'assister à la réunion :

1. L'employé.
2. L'employeur.
3. Si l'employeur est une personne morale, un de ses administrateurs ou employés. 2000, chap. 41, par. 102 (2).

## **Préavis**

(3) Le préavis prévu au paragraphe (1) précise les date, heure et lieu de la réunion à laquelle la personne doit assister et est signifié à cette dernière conformément à l'article 95. 2009, chap. 9, par. 5 (1).

## **Documents**

(4) L'agent des normes d'emploi peut exiger que la personne apporte à la réunion les dossiers ou autres documents que précise l'avis ou les rende accessibles aux participants à la réunion d'une autre façon. 2009, chap. 9, par. 5 (1).

## **Idem**

(5) L'agent des normes d'emploi peut donner des directives sur la façon de rendre les dossiers ou autres documents accessibles aux participants à la réunion. 2009, chap. 9, par. 5 (1).

## **Conformité**

(6) La personne qui reçoit un avis en application du présent article doit s'y conformer. 2000, chap. 41, par. 102 (6).

## **Utilisation de moyens technologiques**

(7) L'agent des normes d'emploi peut donner des directives portant qu'une réunion prévue au présent article soit tenue à l'aide de moyens technologiques, notamment la téléconférence et la vidéoconférence, qui permettent la participation simultanée des participants à la réunion. 2009, chap. 9, par. 5 (2).

## **Idem**

(8) L'agent des normes d'emploi qui donne des directives en vertu du paragraphe (7) à l'égard d'une réunion inclut dans le préavis prévu au paragraphe (1) les renseignements qu'il estime appropriés et qui s'ajoutent à ceux exigés par le paragraphe (3). 2009, chap. 9, par. 5 (2).

## **Idem**

(9) La participation à une réunion par un moyen prévu au paragraphe (7) constitue la présence à la réunion pour l'application du présent article. 2009, chap. 9, par. 5 (2).

## **Facteurs de décision si la personne ne se présente pas**

(10) Si la personne à laquelle a été signifié le préavis prévu au présent article ne se présente pas à la réunion ou n'apporte pas des dossiers ou d'autres documents ou ne les rend pas accessibles comme l'exige le préavis, l'agent peut établir si un employeur a contrevenu ou contrevient à la présente loi en se fondant sur les facteurs suivants :

1. Si l'employeur ne s'est pas conformé au préavis :
  - i. les preuves ou les observations présentées par l'employeur, ou pour son compte, avant la réunion,
  - ii. les preuves ou les observations présentées par l'employé, ou pour son compte, avant la réunion ou pendant celle-ci.

2. Si l'employé ne s'est pas conformé au préavis :
  - i. les preuves ou les observations présentées par l'employé, ou pour son compte, avant la réunion,
  - ii. les preuves ou les observations présentées par l'employeur, ou pour son compte, avant la réunion ou pendant celle-ci.
3. Les autres facteurs que l'agent estime pertinents. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (10).

#### **Le représentant est un employeur**

(11) Pour l'application du paragraphe (10), si l'employeur est une personne morale, la mention de l'employeur vaut mention d'un administrateur ou d'un employé auquel a été signifié un préavis exigeant qu'il assiste à la réunion ou qu'il apporte des dossiers ou d'autres documents ou les rende accessibles. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (10).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 5 (1, 2) - 06/11/2009; 2009, chap. 32, art. 51 (3) - 22/03/2010

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (10) - 29/11/2010

#### **Délai de réponse**

**102.1** (1) L'agent des normes d'emploi peut, dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes et sur préavis, exiger qu'un employé ou un employeur lui présente des preuves ou des observations dans le délai qu'il précise dans le préavis :

1. Il fait enquête sur une plainte déposée contre un employeur.
2. Dans le cadre d'une inspection prévue à l'article 91 ou 92, il en vient à avoir des motifs raisonnables de croire qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé.
3. Il obtient des renseignements qui soulèvent la possibilité qu'un employeur ait contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé.
4. Il cherche à savoir si l'employeur d'un employé qui réside dans la même résidence se conforme à la présente loi. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (11).

#### **Signification du préavis**

(2) Le préavis est signifié à l'employeur ou à l'employé conformément à l'article 95. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (11).

#### **Facteurs de décision en l'absence de réponse**

(3) Si la personne à laquelle a été signifié le préavis prévu au présent article ne présente pas des preuves ou des observations comme l'exige le préavis, l'agent peut établir si l'employeur a contrevenu ou contrevient à la présente loi en se fondant sur les facteurs suivants :

1. Les preuves ou les observations présentées par l'employeur ou l'employé, ou pour son compte, avant signification du préavis.
2. Les preuves ou les observations présentées par l'employeur ou l'employé, ou pour son compte, en réponse au préavis, dans le délai qui y est précisé.
3. Les autres facteurs que l'agent estime pertinents. 2010, chap. 16, annexe 9, par. 1 (11).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2010, chap. 16, annexe 9, art. 1 (11) - 29/11/2010

#### **Ordonnance de versement du salaire**

**103** (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'un employeur doit un salaire à un employé peut, selon le cas :

- a) prendre des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse directement le salaire à l'employé;

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 103 (1) de la Loi est modifié par adjonction de l'alinéa suivant : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 54)**

- a.1) ordonner à l'employeur de verser le salaire à l'employé;
- b) ordonner à l'employeur de verser au directeur, en fiducie, le montant du salaire. 2000, chap. 41, par. 103 (1).

### **Frais d'administration**

(2) L'ordonnance prise en vertu de l'alinéa (1) b) exige également que l'employeur verse au directeur, en fiducie, au titre des frais d'administration, 100 \$ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du salaire dû. 2000, chap. 41, par. 103 (2).

### **Plus d'un employé**

(3) Une seule ordonnance peut être prise à l'égard des salaires dus à plus d'un employé. 2000, chap. 41, par. 103 (3).

(4) et (4.1) ABROGÉS : 2014, chap. 10, annexe 2, par. 7 (2).

### **Contenu de l'ordonnance**

(5) L'ordonnance contient des renseignements sur la nature de la somme qui doit être versée à l'employé ou ceux-ci lui sont joints. 2000, chap. 41, par. 103 (5).

### **Signification de l'ordonnance**

(6) L'ordonnance est signifiée à l'employeur conformément à l'article 95. 2009, chap. 9, art. 6.

### **Avis à l'employé**

(7) L'agent des normes d'emploi qui prend une ordonnance à l'égard d'un employé en vertu du présent article en avise celui-ci en lui signifiant une lettre conformément à l'article 95. 2009, chap. 9, art. 6.

(7.1) et (7.2) ABROGÉS : 2009, chap. 9, art. 6.

### **Observation de l'ordonnance**

(8) L'employeur contre qui une ordonnance est prise en vertu du présent article se conforme aux conditions de celle-ci. 2009, chap. 9, art. 6.

### **Effet de l'ordonnance**

(9) Si un employeur ne demande pas, en vertu de l'article 116, la révision d'une ordonnance prise en vertu du présent article dans le délai imparti pour demander une telle révision, l'ordonnance devient définitive et lie l'employeur. 2000, chap. 41, par. 103 (9).

### **Idem**

(10) Le paragraphe (9) s'applique même si une audience en révision est tenue en vertu de la présente loi afin d'établir la responsabilité d'une autre personne à l'égard du salaire visé par l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 103 (10).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (19, 20) - 04/09/2001

2009, chap. 9, art. 6 - 06/11/2009

2014, chap. 10, annexe 2, art. 7 (1) - 20/02/2015; 2014, chap. 10, annexe 2, art. 7 (2) - 20/02/2017

2017, chap. 22, annexe 1, art. 54 - 01/01/2018

### **Ordonnances d'indemnisation ou de réintégration**

**104** (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'il a été contrevenu à l'une ou l'autre des parties suivantes à l'égard d'un employé peut ordonner que celui-ci soit indemnisé pour toute perte qu'il a subie par suite de la contravention ou qu'il soit réintégré dans son emploi ou les deux :

1. La partie XIV (Congés).
2. La partie XVI (DéTECTEURS de mensonges).
3. La partie XVII (Établissements de commerce de détail).
4. La partie XVIII (Représailles). 2000, chap. 41, par. 104 (1); 2009, chap. 9, art. 7.

### **Ordonnance d'embauche**

(2) L'agent des normes d'emploi qui conclut à une contravention à la partie XVI peut ordonner à l'employeur au sens de cette partie soit d'embaucher ou d'indemniser un candidat à un emploi ou un candidat à un poste d'agent de police, soit de faire les deux. 2000, chap. 41, par. 104 (2).

### Conditions des ordonnances

(3) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une personne indemnise un employé exige également que la personne verse au directeur, en fiducie :

- a) d'une part, le montant de l'indemnité;
- b) d'autre part, au titre des frais d'administration, 100 \$ ou, si elle est plus élevée, une somme égale à 10 pour cent du montant de l'indemnité. 2000, chap. 41, par. 104 (3).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 104 (3) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 55)**

### Conditions des ordonnances

(3) Toute ordonnance prise en vertu du présent article qui exige qu'une personne indemnise un employé exige également que la personne :

- a) soit verse au directeur, en fiducie, à la fois :
  - (i) le montant de l'indemnité,
  - (ii) des frais d'administration soit de 100 \$ soit, si cette somme est plus élevée, de 10 % du montant de l'indemnité;
- b) soit verse le montant de l'indemnité à l'employé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 55.

### Application des ordonnances

(4) Les paragraphes 103 (3) et (5) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux ordonnances prises en vertu du présent article. 2000, chap. 41, par. 104 (4).

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2009, chap. 9, art. 7 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 55 - 01/01/2018

### Employé introuvable

**105** (1) Si l'agent des normes d'emploi a pris des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse directement le salaire à l'employé en vertu de l'alinéa 103 (1) a) et que l'employeur n'arrive pas à trouver l'employé malgré ses efforts raisonnables pour ce faire, l'employeur verse le salaire au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 105 (1).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 105 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 56)**

### Employé introuvable

(1) Si l'agent des normes d'emploi a pris des arrangements avec l'employeur pour que celui-ci verse le salaire à l'employé en vertu de l'alinéa 103 (1) a) ou lui a ordonné de le faire en vertu de l'alinéa 103 (1) a.1) et que l'employeur n'arrive pas à trouver l'employé malgré des efforts raisonnables, l'employeur verse le salaire au directeur en fiducie. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 56.

### Transactions

(2) Si l'agent des normes d'emploi a reçu une somme à l'égard d'un employé aux termes d'une transaction, mais que l'employé est introuvable, la somme est versée au directeur, en fiducie. 2000, chap. 41, par. 105 (2).

### Dévolution à la Couronne

(3) Les sommes versées au directeur ou détenues par lui en fiducie en application du présent article sont dévolues à la Couronne, mais elles peuvent être versées sans intérêts à l'employé, à sa succession ou à toute autre personne qui, selon le directeur, y a droit. 2000, chap. 41, par. 105 (3).

### Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2017, chap. 22, annexe 1, art. 56 - 01/01/2018

### Ordonnance prise contre les administrateurs : partie XX

**106** (1) L'agent des normes d'emploi qui ordonne à l'employeur de verser un salaire peut ordonner à tous les administrateurs de l'employeur ou à certains d'entre eux de verser le salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX et leur signifier, conformément à l'article 95, une copie de l'ordonnance qui les vise ainsi qu'une copie de l'ordonnance de versement prise contre l'employeur. 2000, chap. 41, par. 106 (1); 2009, chap. 9, par. 8 (1).

### **Effet de l'ordonnance**

(2) Si les administrateurs ne se conforment pas à l'ordonnance ou ne demandent pas qu'elle soit révisée, elle devient définitive et les lie même si une audience en révision est tenue afin d'établir la responsabilité d'une autre personne en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 106 (2).

### **Ordonnances : employeur insolvable**

(3) Si l'employeur est insolvable et que l'employé a fait déposer une réclamation de salaire impayé auprès du séquestre nommé par un tribunal à l'égard de l'employeur ou auprès du syndic de faillite de l'employeur et que la réclamation n'a pas été réglée, l'agent des normes d'emploi peut ordonner à tous les administrateurs ou à certains d'entre eux de verser le salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX, et il leur signifie l'ordonnance conformément à l'article 95. 2000, chap. 41, par. 106 (3); 2009, chap. 9, par. 8 (2).

### **Procédure**

(4) Le paragraphe (2) s'applique, avec les adaptations nécessaires, à l'ordonnance prise en vertu du paragraphe (3). 2000, chap. 41, par. 106 (4).

### **Responsabilité maximale**

(5) Le présent article n'a pas pour effet d'augmenter la responsabilité maximale d'un administrateur au-delà des sommes prévues à l'article 81. 2000, chap. 41, par. 106 (5).

### **Versement au directeur**

(6) À la discrétion du directeur, il peut être ordonné à l'administrateur qui fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu du présent article de verser le salaire au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 106 (6).

(7) à (9) ABROGÉS : 2009, chap. 9, par. 8 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (21) - 04/09/2001

2009, chap. 9, art. 8 (1-3) - 06/11/2009

### **Ordonnance supplémentaire : partie XX**

**107** (1) L'agent des normes d'emploi peut ordonner à tous les administrateurs d'un employeur qui n'ont pas fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu de l'article 106 ou à certains d'entre eux de verser un salaire à l'égard duquel ils sont responsables en application de la partie XX, et il peut leur signifier l'ordonnance conformément à l'article 95, selon le cas :

- a) après qu'un agent des normes d'emploi a ordonné, en vertu de l'article 103, à l'employeur de verser un salaire, mais que celui-ci n'a pas été versé et que l'employeur n'a pas demandé la révision de l'ordonnance;
- b) après qu'un agent des normes d'emploi a pris une ordonnance contre des administrateurs en vertu du paragraphe 106 (1) ou (3), mais que la somme n'a pas été versée et que ni l'employeur ni les administrateurs n'ont demandé la révision de l'ordonnance;
- c) après que la Commission a rendu, modifié ou confirmé une ordonnance en vertu de l'article 119, si l'ordonnance, telle qu'elle a été rendue, modifiée ou confirmée, exige que l'employeur ou les administrateurs versent un salaire, et que la somme fixée dans celle-ci n'a pas été versée. 2000, chap. 41, par. 107 (1); 2009, chap. 9, par. 9 (1).

### **Versement au directeur**

(2) À la discrétion du directeur, il peut être ordonné à l'administrateur qui fait l'objet d'une ordonnance prise en vertu du présent article de verser le salaire au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 107 (2).

(3) ABROGÉ : 2009, chap. 9, par. 9 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 9 (1, 2) - 06/11/2009

### **Ordonnance de conformité**

**108** (1) L'agent des normes d'emploi qui conclut qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi ou des règlements peut faire ce qui suit :

- a) lui ordonner de cesser d'y contrevenir;
- b) énoncer, par ordonnance, ce qu'elle doit faire ou s'abstenir de faire afin de s'y conformer;

c) préciser le délai imparti pour ce faire. 2000, chap. 41, par. 108 (1).

#### **Versement non exigible**

(2) Aucune ordonnance prévue au présent article ne doit exiger le versement d'un salaire, de frais ou d'une indemnité. 2009, chap. 9, art. 10.

#### **Aucun obstacle à d'autres moyens**

(3) Le paragraphe (2) n'a pas pour effet d'empêcher l'agent des normes d'emploi de prendre une ordonnance en vertu de l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104, 106 ou 107 et une ordonnance en vertu du présent article à l'égard de la même contravention. 2009, chap. 9, art. 10.

#### **Champ d'application des par. 103 (6) à (9)**

(4) Les paragraphes 103 (6) à (9) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, à l'égard des ordonnances prises en vertu du présent article et notamment :

1. La mention d'un employeur vaut mention d'un client d'une agence de placement temporaire au sens de la partie XVIII.1.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 1 du paragraphe 108 (4) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 57)**

2. La mention d'un employé vaut mention d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel au sens de la partie XVIII.1. 2009, chap. 9, art. 10.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 2 du paragraphe 108 (4) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 57)**

#### **Injonction**

(5) En cas de contravention à une ordonnance prise en vertu du paragraphe (1), le directeur peut, par voie de requête présentée sans préavis à un juge de la Cour supérieure de justice, demander que soit rendue une ordonnance de ne pas faire. 2000, chap. 41, par. 108 (5).

#### **Idem**

(6) Le paragraphe (5) s'applique aux contraventions à une ordonnance en plus des autres peines ou recours prévus à leur égard. 2000, chap. 41, par. 108 (6).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 10 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 57 - 01/01/2018

#### **Somme versée en l'absence de révision**

**109** (1) La somme versée au directeur aux termes d'une ordonnance prévue à l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104, 106 ou 107 est versée à la personne à l'égard de qui l'ordonnance a été prise à moins qu'une demande de révision ne soit présentée en vertu de l'article 116 dans le délai imparti à cet article. 2009, chap. 9, art. 11.

#### **Répartition proportionnelle de la somme**

(2) Si la somme versée au directeur aux termes d'une de ces ordonnances est insuffisante pour payer à toutes les personnes la somme intégrale à laquelle elles ont droit aux termes de l'ordonnance, le directeur la répartit proportionnellement, y compris toute somme reçue au titre des frais d'administration, entre les personnes concernées. 2009, chap. 9, art. 11.

#### **Aucune instance contre le directeur**

(3) Aucune instance ne doit être introduite contre le directeur lorsqu'il agit conformément au présent article. 2000, chap. 41, par. 109 (3).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 11 - 06/11/2009

#### **Refus de prendre une ordonnance**

**110** (1) Si, après qu'une personne dépose une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi à l'égard de laquelle une ordonnance pourrait être prise en vertu de l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104 ou 108, l'agent des normes d'emploi chargé de faire enquête sur la plainte refuse de prendre une telle ordonnance, il signifie une lettre à la personne, conformément à l'article 95, pour l'en aviser. 2009, chap. 9, art. 12.

### **Ordonnance réputée refusée**

(2) Si aucune ordonnance n'est prise à l'égard d'une plainte visée au paragraphe (1) dans les deux ans qui suivent son dépôt, l'agent des normes d'emploi est réputé avoir refusé de prendre une ordonnance et avoir signifié une lettre pour l'en aviser à la personne le dernier jour de la deuxième année. 2009, chap. 9, art. 12.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 12 - 06/11/2009

### **Prescription concernant le recouvrement, plainte d'un employé**

**111** (1) Si un employé dépose une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi ou aux règlements, l'agent des normes d'emploi qui enquête sur la plainte ne peut pas prendre d'ordonnance à l'égard d'un salaire qui est dû à l'employé et qui est devenu exigible en application de la disposition qui faisait l'objet de la plainte ou d'une autre disposition de la présente loi ou des règlements si le salaire est devenu exigible plus de deux ans avant le dépôt de la plainte. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22); 2014, chap. 10, annexe 2, par. 8 (1).

#### **Idem, plainte d'un autre employé**

(2) Si, pendant qu'il enquête sur une plainte, l'agent des normes d'emploi conclut qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé qui n'a pas déposé de plainte, il ne peut pas prendre d'ordonnance à l'égard d'un salaire qui est dû à cet employé et qui est devenu exigible par suite de cette contravention si le salaire est devenu exigible plus de deux ans avant le dépôt de la plainte. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22); 2014, chap. 10, annexe 2, par. 8 (2).

#### **Idem, inspection**

(3) S'il conclut, au cours d'une inspection, qu'un employeur a contrevenu à la présente loi ou aux règlements à l'égard d'un employé, l'agent des normes d'emploi ne peut pas prendre d'ordonnance à l'égard d'un salaire qui est dû à cet employé et qui est devenu exigible plus de deux ans avant qu'il n'ait commencé son inspection. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (22); 2014, chap. 10, annexe 2, par. 8 (3).

(3.1) à (8) ABROGÉS : 2014, chap. 10, annexe 2, par. 8 (6).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (22) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (28) - 26/11/2002

2014, chap. 10, annexe 2, art. 8 (1-5) - 20/02/2015; 2014, chap. 10, annexe 2, art. 8 (6) - 20/02/2017

## TRANSACTIONS

### **Transaction**

**112** (1) Sous réserve du paragraphe (8), si un employé et un employeur qui ont conclu une transaction à l'égard d'une contravention ou d'une prétendue contravention à la présente loi informent un agent des normes d'emploi par écrit de ses dispositions et font ce qu'ils ont convenu de faire aux termes de celle-ci :

- a) la transaction lie les parties;
- b) toute plainte déposée par l'employé à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention est réputée avoir été retirée;
- c) toute ordonnance portant sur la contravention ou la prétendue contravention est nulle;
- d) toute instance, autre qu'une poursuite, introduite à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention prend fin. 2000, chap. 41, par. 112 (1).

### **Ordonnances de conformité**

(2) L'alinéa (1) c) ne s'applique pas aux ordonnances prévues à l'article 108. 2000, chap. 41, par. 112 (2).

### **Avis de contravention**

(3) Le présent article ne s'applique pas aux avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 112 (3).

### **Versement par l'agent**

(4) L'agent des normes d'emploi qui reçoit une somme à l'égard d'un employé en application du présent article peut la verser directement à l'employé ou la verser au directeur en fiducie. 2000, chap. 41, par. 112 (4).

## **Idem**

(5) Le directeur verse à l'employé toute somme qui lui est versée en fiducie en vertu du paragraphe (4). 2000, chap. 41, par. 112 (5).

## **Frais d'administration**

(6) Si la transaction touche une ordonnance de versement, le directeur a, malgré l'alinéa (1) c), droit à des frais d'administration calculés en appliquant à ceux prévus par l'ordonnance le pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 112 (6); 2009, chap. 9, par. 13 (1).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 112 (6) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 58 (1))**

## **Frais d'administration et honoraires de l'agent de recouvrement**

(6) Si la transaction touche une ordonnance de versement, le directeur a, malgré l'alinéa (1) c), droit à ce qui suit :

- a) le pourcentage des frais d'administration prévus par l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance;
- b) le pourcentage des honoraires et débours de l'agent de recouvrement ajoutés en application du paragraphe 128 (2) à la somme fixée dans l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 58 (1).

## **Restrictions : transactions**

(7) Nul ne doit conclure de transaction qui autoriserait ou obligerait cette personne ou une autre personne à contrevenir à la présente loi à l'avenir. 2000, chap. 41, par. 112 (7).

## **Requête en annulation d'une transaction**

(8) Si, sur requête à la Commission, l'employé démontre qu'il a conclu la transaction par suite de fraude ou de coercition :

- a) la transaction est nulle;
- b) la plainte est réputée ne jamais avoir été retirée;
- c) toute ordonnance portant sur la contravention ou la prétendue contravention est rétablie;
- d) toute instance introduite à l'égard de la contravention ou de la prétendue contravention qui a pris fin est reprise. 2000, chap. 41, par. 112 (8).

## **Application à la partie XVIII.1**

(9) Pour l'application du présent article à l'égard de la partie XVIII.1, les adaptations suivantes s'appliquent :

1. La mention d'un employeur vaut mention d'un client d'une agence de placement temporaire au sens de la partie XVIII.1.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 1 du paragraphe 112 (9) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 58 (2))**

2. La mention d'un employé vaut mention d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel au sens de la partie XVIII.1. 2009, chap. 9, par. 13 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 2 du paragraphe 112 (9) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 58 (2))**

## **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 13 (1, 2) - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 58 (1, 2) - 01/01/2018

## **AVIS DE CONTRAVENTION**

### **Avis de contravention**

**113** (1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il indique la pénalité prescrite pour la contravention. 2000, chap. 41, par. 113 (1).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 113 (1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (1))**

### **Avis de contravention**

(1) L'agent des normes d'emploi qui croit qu'une personne a contrevenu à une disposition de la présente loi peut lui délivrer un avis à cet effet dans lequel il précise le montant de la pénalité pour la contravention. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (1).

### **Montant de la pénalité**

(1.1) Le montant de la pénalité est fixé conformément aux règlements. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (1).

### **Fourchette de pénalités**

(1.2) Si une fourchette de pénalités a été prescrite pour une contravention, l'agent des normes d'emploi fixe le montant de la pénalité conformément aux critères prescrits, le cas échéant. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (1).

### **Renseignements**

(2) L'avis contient des renseignements exposant la nature de la contravention ou ceux-ci y sont joints. 2000, chap. 41, par. 113 (2).

### **Signification**

(3) L'avis délivré en vertu du présent article est signifié à la personne conformément à l'article 95. 2009, chap. 9, par. 14 (1).

(4) ABROGÉ : 2009, chap. 9, par. 14 (1).

### **Personne réputée en contravention**

(5) La personne est réputée avoir contrevenu à la disposition citée dans l'avis si, selon le cas :

- a) elle ne demande pas à la Commission de réviser l'avis dans le délai imparti au paragraphe 122 (1);
- b) elle demande une révision de l'avis à la Commission et celle-ci conclut qu'elle a contrevenu à la disposition qui y est citée. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (23).

### **Pénalité**

(6) La personne qui est réputée avoir contrevenu à la présente loi verse au ministre des Finances le montant de la pénalité imposée à l'égard de la contravention ainsi que les honoraires et débours de l'agent de recouvrement qui y sont ajoutés en application du paragraphe 128 (2). 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (23).

### **Idem**

(6.1) Le versement prévu au paragraphe (6) est fait au plus tard 30 jours après que l'avis de contravention a été signifié ou, s'il en est appelé, au plus tard 30 jours après que la Commission conclut qu'il y a eu contravention. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (23); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (29).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 113 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (2))**

### **Publication : avis de contravention**

(6.2) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est réputée, aux termes du paragraphe (5), avoir contrevenu à la présente loi après qu'un avis de contravention lui a été délivré, la qualification et la date de la contravention ainsi que la pénalité imposée à l'égard de celle-ci. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (2).

### **Publication sur Internet**

(6.3) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (6.2) emporte le pouvoir de publication sur Internet. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (2).

### **Divulgateion**

(6.4) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (6.2) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 59 (2).

### **Aucun obstacle à d'autres moyens**

(7) L'agent des normes d'emploi peut délivrer un avis à une personne en vertu du présent article même si une ordonnance a été ou peut être prise contre elle en vertu de l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104 ou 108 ou même si elle a été ou peut être poursuivie pour une infraction à l'égard de la même contravention ou déclarée coupable d'une telle infraction. 2000, chap. 41, par. 113 (7); 2009, chap. 9, par. 14 (2).

## **Syndicat**

(8) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une contravention à la présente loi concernant un employé que représente un syndicat. 2000, chap. 41, par. 113 (8).

## **Administrateur**

(9) Le présent article ne s'applique pas à l'égard d'une contravention à la présente loi que commet l'administrateur ou le dirigeant d'un employeur qui est une personne morale. 2000, chap. 41, par. 113 (9).

## **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (23) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (29) - 26/11/2002

2009, chap. 9, art. 14 (1, 2) - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 59 (1, 2) - 01/01/2018

## **PRESCRIPTION**

### **Prescription : ordonnances et avis**

**114** (1) L'agent des normes d'emploi ne doit pas prendre d'ordonnance de versement d'un salaire, de frais ou d'une indemnité ni délivrer un avis de contravention à l'égard d'une contravention à la présente loi qui concerne un employé :

- a) si l'employé a déposé une plainte au sujet de la contravention, plus de deux ans après le dépôt de celle-ci;
- b) si l'employé n'a pas déposé de plainte, mais qu'un autre employé du même employeur l'a fait, plus de deux ans après que l'autre employé a déposé sa plainte si l'agent a découvert la contravention concernant l'employé dans le cadre de son enquête sur la plainte;
- c) si l'employé n'a pas déposé de plainte et que l'alinéa b) ne s'applique pas, plus de deux ans après qu'un agent des normes d'emploi a débuté une inspection à l'égard de l'employeur de l'employé pour déterminer s'il y a eu contravention. 2000, chap. 41, par. 114 (1); 2009, chap. 9, par. 15 (1).

### **Plaintes émanant de plusieurs employés**

(2) Si un employé dépose une plainte au sujet d'une contravention à la présente loi commise par son employeur et qu'un autre employé du même employeur en a déjà déposé une au sujet d'essentiellement la même contravention, le paragraphe (1) s'applique comme si l'employé qui a déposé la deuxième plainte ne l'avait pas fait. 2000, chap. 41, par. 114 (2).

### **Exception**

(3) Le paragraphe (2) ne s'applique pas si, avant le jour du dépôt de la plainte, un agent des normes d'emploi a déjà pris une ordonnance à l'égard de la plainte initiale ou avisé le plaignant qu'il refusait d'en prendre une. 2000, chap. 41, par. 114 (3).

### **Restriction : annulation ou modification**

(4) L'agent des normes d'emploi ne peut modifier ou annuler une ordonnance de versement d'un salaire, de frais ou d'une indemnité après le dernier jour où il aurait pu prendre cette ordonnance en vertu du paragraphe (1) que si l'employeur contre qui l'ordonnance a été prise et l'employé visé par celle-ci y consentent. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (24); 2009, chap. 9, par. 15 (2).

### **Idem**

(5) L'agent des normes d'emploi ne peut modifier ou annuler un avis de contravention après le dernier jour où il aurait pu délivrer cet avis en vertu du paragraphe (1) que si l'employeur contre qui l'avis a été délivré y consent. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (24).

### **Application à la partie XVIII.1**

(6) Pour l'application du présent article à l'égard de la partie XVIII.1, les adaptations suivantes s'appliquent :

1. La mention d'un employeur vaut mention d'un client d'une agence de placement temporaire au sens de la partie XVIII.1.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 1 du paragraphe 114 (6) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 60)**

2. La mention d'un employé vaut mention d'un employé ponctuel ou d'un employé ponctuel éventuel au sens de la partie XVIII.1. 2009, chap. 9, par. 15 (3).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 2 du paragraphe 114 (6) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 60)**

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (24) - 04/09/2001

2009, chap. 9, art. 15 (1-3) - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 60 - 01/01/2018

**Sens de «essentiellement la même»**

**115** (1) Pour l’application de l’article 114, des contraventions à l’égard de deux employés sont essentiellement les mêmes si les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d’une somme en vertu de la présente loi par suite de l’inobservation, par l’employeur, de la même disposition de la présente loi ou des règlements ou de dispositions identiques pratiquement identiques de leur contrat de travail. 2000, chap. 41, par. 115 (1).

**Application à la partie XVIII.1**

(1.1) Pour l’application du paragraphe (1) à l’égard de la partie XVIII.1, les adaptations suivantes s’appliquent :

1. La mention d’un employeur vaut mention d’un client d’une agence de placement temporaire au sens de la partie XVIII.1.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 1 du paragraphe 115 (1.1) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 61)**

2. La mention d’un employé vaut mention d’un employé ponctuel ou d’un employé ponctuel éventuel au sens de la partie XVIII.1. 2009, chap. 9, art. 16.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 2 du paragraphe 115 (1.1) de la Loi est modifiée par suppression de «au sens de la partie XVIII.1». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 61)**

**Exception : versement du salaire et retenues**

(2) Malgré le paragraphe (1), des contraventions à l’égard de deux employés ne sont pas essentiellement les mêmes du seul fait que les deux employés ont acquis le droit au recouvrement d’une somme en vertu de la présente loi par suite d’une contravention à l’article 11 ou 13 si celle-ci concerne un salaire dû en application de différentes dispositions de la présente loi ou des règlements ou de dispositions de leur contrat de travail qui ne sont pas identiques ou pratiquement identiques. 2000, chap. 41, par. 115 (2).

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 16 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 61 - 01/01/2018

**PARTIE XXIII  
RÉVISIONS PAR LA COMMISSION**

**RÉVISIONS DES ORDONNANCES**

**Interprétation**

**115.1** Dans la présente partie, la mention d’un employé vaut mention d’un employé ponctuel ou d’un employé ponctuel éventuel au sens de la partie XVIII.1. 2009, chap. 9, art. 17.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l’article 115.1 de la Loi est modifié par suppression de «au sens de la partie XVIII.1» à la fin de l’article. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 62)**

**Textes modificatifs – date d’entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 17 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 62 - 01/01/2018

**Révision**

**116** (1) Toute personne contre qui une ordonnance a été prise en vertu de l’article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104, 106, 107 ou 108 a le droit de la faire réviser par la Commission si elle fait ce qui suit dans le délai imparti au paragraphe (4) :

- a) elle demande par écrit à la Commission, par voie de requête, de procéder à une révision;

- b) dans le cas d'une ordonnance prise en vertu de l'article 74.14 ou 103, elle verse au directeur, en fiducie, la somme due aux termes de l'ordonnance ou lui remet, au titre de cette somme, une lettre de crédit irrévocable qu'il estime acceptable,
- c) dans le cas d'une ordonnance prise en vertu de l'article 74.16, 74.17 ou 104, elle verse au directeur, en fiducie, la somme due aux termes de l'ordonnance, jusqu'à concurrence de 10 000 \$, ou lui remet, au titre de cette somme, une lettre de crédit irrévocable qu'il estime acceptable. 2009, chap. 9, art. 18.

#### **Révision d'une ordonnance demandée par l'employé**

(2) Si une ordonnance a été prise en vertu de l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103 ou 104 à l'égard d'un employé, ce dernier a le droit de la faire réviser par la Commission s'il en fait la demande par écrit à la Commission, par voie de requête, dans le délai imparti au paragraphe (4). 2009, chap. 9, art. 18.

#### **Révision d'un refus demandée par l'employé**

(3) Si, d'une part, un employé a déposé une plainte portant sur une prétendue contravention à la présente loi ou aux règlements et que, d'autre part, une ordonnance pourrait être prise en vertu de l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104 ou 108 à l'égard d'une telle contravention, l'employé a le droit de faire réviser le refus d'un agent des normes d'emploi de prendre une telle ordonnance s'il en fait la demande par écrit à la Commission, par voie de requête, dans le délai imparti au paragraphe (4). 2009, chap. 9, art. 18.

#### **Délai de présentation**

(4) La demande de révision prévue au paragraphe (1), (2) ou (3) est présentée dans les 30 jours qui suivent le jour où est signifiée l'ordonnance, la lettre portant avis de l'ordonnance ou la lettre portant avis du refus de prendre une ordonnance, selon le cas. 2009, chap. 9, art. 18.

#### **Prorogation de délai**

(5) La Commission peut proroger le délai de présentation d'une demande de révision prévue au présent article si elle l'estime approprié dans les circonstances et que, dans le cas d'une demande prévue au paragraphe (1) :

- a) d'une part, elle s'est informée auprès du directeur pour savoir s'il a versé à l'employé le salaire, les frais ou l'indemnité qui faisaient l'objet de l'ordonnance et est convaincue que le directeur ne l'a pas fait;
- b) d'autre part, elle s'est informée auprès du directeur pour savoir si les honoraires ou débours de l'agent de recouvrement ont été ajoutés, en application du paragraphe 128 (2), à la somme fixée dans l'ordonnance et, si tel est le cas, elle est convaincue que la personne contre qui l'ordonnance a été prise les a payés. 2009, chap. 9, art. 18.

#### **Audience**

(6) Sous réserve du paragraphe 118 (2), la Commission tient une audience aux fins de la révision. 2009, chap. 9, art. 18.

#### **Parties**

(7) Sont parties à la révision les personnes suivantes :

1. L'auteur de la demande de révision d'une ordonnance.
2. Si la personne contre qui une ordonnance a été prise demande la révision, l'employé à l'égard duquel l'ordonnance a été prise.
3. Si l'employé demande la révision d'une ordonnance, la personne contre qui celle-ci a été prise.
4. Si l'employé demande la révision d'un refus de prendre une ordonnance en vertu de l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104 ou 108, la personne contre qui l'ordonnance pourrait être prise.
5. Si un des administrateurs d'une personne morale demande la révision, le requérant et chacun des autres administrateurs à qui a été signifiée l'ordonnance.
6. Le directeur.
7. Les autres personnes que précise la Commission. 2009, chap. 9, art. 18.

#### **Pleine possibilité**

(8) La Commission donne aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments. 2009, chap. 9, art. 18.

## **Pratique et procédure**

(9) La Commission régit sa propre pratique et procédure à l'égard des révisions prévues au présent article. 2009, chap. 9, art. 18.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (25, 26) - 04/09/2001

2009, chap. 9, art. 18 - 06/11/2009

## **Somme détenue en fiducie**

**117** (1) Le présent article s'applique si une somme relative à une ordonnance de versement d'un salaire, de frais ou d'une indemnité est versée au directeur en fiducie et que la personne contre qui l'ordonnance a été prise demande à la Commission de réviser l'ordonnance. 2009, chap. 9, art. 19.

## **Compte portant intérêt**

(2) La somme qui est détenue en fiducie est placée dans un compte portant intérêt tant qu'il n'a pas été statué sur la demande de révision. 2000, chap. 41, par. 117 (2).

## **Transaction**

(3) Si une transaction est conclue en vertu de l'article 112 ou 120, la somme détenue en fiducie est, sous réserve du paragraphe 112 (6) ou 120 (6), remise conformément à la transaction, avec les intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5). 2000, chap. 41, par. 117 (3).

## **Absence de transaction**

(4) Si aucune transaction n'est conclue en vertu de l'article 112 ou 120, la somme détenue en fiducie est remise conformément à la décision de la Commission, avec les intérêts courus, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5). 2000, chap. 41, par. 117 (4).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 19 - 06/11/2009

## **Règles de pratique**

**118** (1) Le président de la Commission peut établir des règles qui :

- a) d'une part, régissent la pratique et la procédure de la Commission ainsi que l'exercice de ses pouvoirs;
- b) d'autre part, prévoient des formules et leur emploi. 2000, chap. 41, par. 118 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (27).

## **Prise de décisions accélérée**

(2) Le président de la Commission peut établir des règles en vue d'accélérer la prise de décisions sur la compétence de la Commission, et ces règles peuvent :

- a) d'une part, prévoir que la Commission n'est pas obligée de tenir d'audience;
- b) d'autre part, malgré le paragraphe 116 (8), limiter la mesure dans laquelle la Commission est tenue de donner aux parties la pleine possibilité de présenter leur preuve et de faire valoir leurs arguments. 2000, chap. 41, par. 118 (2).

## **Date d'entrée en vigueur des règles visées au par. (2)**

(3) Les règles établies en vertu du paragraphe (2) entrent en vigueur le jour que le lieutenant-gouverneur en conseil fixe par décret. 2006, chap. 19, annexe M, par. 1 (3).

## **Incompatibilité**

(4) Les règles établies en vertu du présent article l'emportent sur les dispositions incompatibles de la *Loi sur l'exercice des compétences légales*. 2000, chap. 41, par. 118 (4).

## **Les règles ne sont pas des règlements**

(5) Les règles établies en vertu du présent article ne sont pas des règlements au sens de la partie III (Règlements) de la *Loi de 2006 sur la législation*. 2000, chap. 41, par. 118 (5); 2006, chap. 21, annexe F, par. 136 (1).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (27) - 04/09/2001

2006, chap. 19, annexe M, art. 1 (3) - 22/06/2006; 2006, chap. 21, annexe F, art. 136 (1) - 25/07/2007

### **Pouvoirs de la Commission**

119 (1) Le présent article énonce les pouvoirs de la Commission dans le cadre des révisions prévues à l'article 116. 2000, chap. 41, par. 119 (1).

### **Représentants de groupes**

(2) Si un groupe de parties ont le même ou substantiellement le même intérêt, la Commission peut désigner une ou plusieurs des parties du groupe pour le représenter. 2000, chap. 41, par. 119 (2).

### **Quorum**

(3) Le président ou un vice-président de la Commission constitue le quorum pour l'application du présent article et peut exercer les attributions que celui-ci confère à la Commission. 2000, chap. 41, par. 119 (3).

### **Affichage des avis**

(4) La Commission peut exiger qu'une personne affiche et laisse affichés les avis qu'elle estime appropriés même si cette personne n'est pas partie à la révision. 2000, chap. 41, par. 119 (4).

### **Idem**

(5) Si la Commission exige qu'une personne affiche et laisse affichés des avis, la personne les affiche et les laisse affichés dans ses locaux, dans un ou des endroits bien en vue où les personnes ayant un intérêt dans la révision sont susceptibles d'en prendre connaissance. 2000, chap. 41, par. 119 (5).

### **Pouvoirs de la Commission**

(6) La Commission peut, avec les adaptations nécessaires, exercer les pouvoirs que la présente loi confère à un agent des normes d'emploi et peut substituer ses conclusions à celles de l'agent qui a pris l'ordonnance ou refusé de la prendre. 2000, chap. 41, par. 119 (6).

### **Décision relative à l'ordonnance**

(7) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (6), la Commission peut :

- a) dans le cadre de la révision d'une ordonnance, modifier, annuler ou confirmer l'ordonnance ou en rendre une nouvelle;
- b) dans le cadre de la révision d'un refus de prendre une ordonnance, rendre une ordonnance ou confirmer le refus. 2000, chap. 41, par. 119 (7).

### **Agents des relations de travail**

(8) Après avoir reçu une demande de révision, la Commission peut ordonner à un agent des relations de travail d'examiner les dossiers ou autres documents et de mener les enquêtes qu'elle estime appropriés, mais elle ne doit pas ordonner à un agent des normes d'emploi de ce faire. 2000, chap. 41, par. 119 (8).

### **Pouvoirs des agents des relations de travail**

(9) Les articles 91 et 92 s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux agents des relations de travail qui agissent en vertu du paragraphe (8). 2000, chap. 41, par. 119 (9).

### **Somme due à titre de salaire ou d'indemnité**

(10) Le paragraphe (11) s'applique si, au cours de la révision d'une ordonnance exigeant le versement d'un salaire, de frais ou d'une indemnité ou de la révision d'un refus de prendre une telle ordonnance :

- a) soit la Commission conclut qu'une somme précisée est due à titre de salaire, de frais ou d'indemnité;
- b) soit il n'est pas contesté qu'une somme précisée est due à titre de salaire, de frais ou d'indemnité. 2000, chap. 41, par. 119 (10); 2009, chap. 9, par. 20 (1).

### **Ordonnance provisoire**

(11) Même si la révision n'est pas encore terminée, la Commission confirme l'ordonnance de versement de la somme précisée ou rend une ordonnance exigeant son versement. 2000, chap. 41, par. 119 (11).

### **Intérêts**

(12) Si elle rend, modifie ou confirme une ordonnance exigeant le versement d'un salaire, de frais ou d'une indemnité ou qu'elle en rend une nouvelle, la Commission peut ordonner à la personne contre qui l'ordonnance a été prise de verser des

intérêts, calculés au taux et selon le mode de calcul fixés par le directeur en vertu du paragraphe 88 (5). 2009, chap. 9, par. 20 (2).

### **Décision définitive**

(13) La décision que rend la Commission est définitive et lie les parties à la révision ainsi que les autres parties que précise la Commission. 2000, chap. 41, par. 119 (13).

### **Révision judiciaire**

(14) Le paragraphe (13) n'a pas pour effet d'empêcher un tribunal de réviser une décision que rend la Commission en vertu du présent article, mais aucune décision de celle-ci concernant l'interprétation de la présente loi ne doit être infirmée à moins qu'elle ne soit déraisonnable. 2000, chap. 41, par. 119 (14).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 20 (1, 2) - 06/11/2009

### **Transaction par l'intermédiaire d'un agent des relations de travail**

**120** (1) La Commission peut autoriser un agent des relations de travail à tenter de conclure une transaction quant aux questions soulevées dans une demande de révision prévue à l'article 116. 2000, chap. 41, par. 120 (1).

### **Aucun obstacle à la transaction**

(2) Une transaction peut être conclue en vertu du présent article même si, selon le cas :

- a) l'agent des normes d'emploi qui a pris ou refusé de prendre l'ordonnance ne participe pas aux discussions relatives à la transaction ou n'est pas avisé des discussions ou de la transaction;
- b) la révision prévue à l'article 116 a débuté. 2000, chap. 41, par. 120 (2).

### **Ordonnances de conformité**

(3) Aucune transaction ne doit être conclue relativement à une ordonnance de conformité si le directeur n'en a pas approuvé les dispositions. 2000, chap. 41, par. 120 (3).

### **Effet de la transaction**

(4) Si les parties à la transaction conclue en vertu du présent article font ce qu'elles ont convenu de faire aux termes de celle-ci :

- a) la transaction lie les parties;
- b) si la révision concerne une ordonnance, celle-ci est nulle;
- c) la révision prend fin. 2000, chap. 41, par. 120 (4).

### **Requête en annulation d'une transaction**

(5) Si, sur requête à la Commission, l'employé démontre qu'il a conclu la transaction par suite de fraude ou de coercition :

- a) la transaction est nulle;
- b) si la révision concerne une ordonnance, celle-ci est rétablie;
- c) la révision est reprise. 2000, chap. 41, par. 120 (5).

### **Répartition**

(6) Si l'ordonnance visée par la demande exigeait le versement d'une somme au directeur en fiducie, celui-ci :

- a) d'une part, répartit la somme détenue en fiducie à l'égard d'un salaire, de frais ou d'une indemnité conformément à la transaction;
- b) d'autre part, malgré l'alinéa (4) b), a droit à des frais d'administration calculés en appliquant à ceux prévus par l'ordonnance le pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance. 2000, chap. 41, par. 120 (6); 2009, chap. 9, art. 21.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'alinéa 120 (6) b) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 63)**

- b) d'autre part, malgré l'alinéa (4) b), a droit à ce qui suit :

- (i) le pourcentage des frais d'administration prévus par l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance,
- (ii) le pourcentage des honoraires et débours de l'agent de recouvrement ajoutés en application du paragraphe 128 (2) à la somme fixée dans l'ordonnance qui correspond au pourcentage que représentent le salaire, les frais ou l'indemnité auxquels l'employé a droit en application de la transaction par rapport à ceux prévus par l'ordonnance.

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 21 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 63 - 01/01/2018

### **RENOI D'UNE QUESTION VISÉE À LA PARTIE XIII**

#### **Renvoi**

**121** (1) Si, par suite d'une plainte ou autrement, il en vient à croire qu'un employeur, une association patronale, une association d'employés ou une personne agissant directement au nom de l'un ou l'autre peut avoir contrevenu à la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux), le directeur peut renvoyer la question à la Commission. 2000, chap. 41, par. 121 (1).

#### **Audience**

(2) Si une question lui est renvoyée en vertu du paragraphe (1), la Commission tient une audience et décide si l'employeur, l'association ou la personne a contrevenu à la partie XIII. 2000, chap. 41, par. 121 (2).

#### **Pouvoirs de la Commission**

(3) Si elle décide que l'employeur, l'association ou la personne agissant directement au nom d'un employeur ou d'une association a contrevenu à la partie XIII, la Commission peut lui ordonner :

- a) d'une part, de cesser de contrevenir à cette partie et de prendre les mesures que la Commission estime nécessaires à cette fin;
- b) d'autre part, d'indemniser toute personne qui peut avoir subi une perte ou un désavantage par suite de la contravention. 2000, chap. 41, par. 121 (3).

#### **Application de certaines dispositions**

(4) Les paragraphes 116 (8) et (9), 118 (1) et (3) à (5), 119 (1) à (5), (8), (9), (13) et (14) et 120 (1), (4) et (5) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux instances prévues au présent article. 2000, chap. 41, par. 121 (4).

### **RÉVISION DE L'AVIS DE CONTRAVENTION**

#### **Révision de l'avis de contravention**

**122** (1) La personne contre qui un avis de contravention a été délivré en vertu de l'article 113 peut contester l'avis si elle demande par écrit à la Commission, par voie de requête, de procéder à une révision :

- a) soit dans les 30 jours qui suivent la date de signification de l'avis;
- b) soit dans le délai que précise la Commission si elle estime approprié dans les circonstances de proroger le délai de présentation de la demande. 2000, chap. 41, par. 122 (1).

#### **Audience**

(2) La Commission tient une audience aux fins de la révision. 2000, chap. 41, par. 122 (2).

#### **Parties**

(3) Sont parties à la révision la personne contre qui l'avis a été délivré et le directeur. 2000, chap. 41, par. 122 (3).

#### **Fardeau**

(4) Lors d'une révision prévue au présent article, il incombe au directeur d'établir, selon la prépondérance des probabilités, que la personne contre qui l'avis de contravention a été délivré a contrevenu à la disposition de la présente loi indiquée dans l'avis. 2000, chap. 41, par. 122 (4).

#### **Décision**

(5) La Commission peut, selon le cas :

- a) conclure que la personne n'a pas contrevenu à la disposition et annuler l'avis;
- b) conclure que la personne a contrevenu à la disposition et confirmer l'avis;
- c) conclure que la personne a contrevenu à la disposition, mais modifier l'avis en réduisant la pénalité. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (28).

#### **Honoraires et débours de l'agent de recouvrement**

(6) Si elle conclut que la personne a contrevenu à la disposition et si elle a prorogé le délai de présentation de la demande de révision en application de l'alinéa (1) b), la Commission fait ce qui suit :

- a) avant de rendre sa décision, elle s'informe auprès du directeur pour savoir si les honoraires et débours de l'agent de recouvrement ont été ajoutés, en application du paragraphe 128 (2), à la somme fixée dans l'avis;
- b) s'ils ont été ajoutés à cette somme, elle avise la personne de ce fait et de la somme totale, y compris les honoraires et débours de l'agent de recouvrement, lorsqu'elle rend sa décision. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (28).

#### **Application de certaines dispositions**

(7) Les paragraphes 116 (8) et (9), 118 (1), (3), (4) et (5) et 119 (3), (4), (5), (13) et (14) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux révisions prévues au présent article. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (28).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (28) - 04/09/2001

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES CONCERNANT LA COMMISSION**

#### **Non-contraignabilité**

**123** (1) Sauf si la Commission y consent, aucune des personnes suivantes ne peut être contrainte à témoigner dans une instance civile ou une instance dont est saisi la Commission, une autre commission ou tout autre tribunal administratif en ce qui concerne des renseignements obtenus dans l'exercice des pouvoirs ou fonctions que leur confère la présente loi :

1. Un membre de la Commission.
2. Le greffier de la Commission.
3. Un employé de la Commission. 2000, chap. 41, par. 123 (1).

#### **Non-divulgarion**

(2) L'agent des relations de travail qui reçoit des renseignements ou des documents en application de la présente loi ne peut les divulguer à personne ni à aucune entité, si ce n'est à la Commission ou conformément à son autorisation. 2000, chap. 41, par. 123 (2).

#### **Aucune décision après six mois**

**124** (1) Le présent article s'applique si la Commission a commencé une audience en révision d'une ordonnance, d'un refus de prendre une ordonnance ou d'un avis de contravention, qu'il s'est écoulé au moins six mois depuis le dernier jour de l'audience et qu'aucune décision n'a été rendue. 2000, chap. 41, par. 124 (1).

#### **Fin de l'instance**

(2) Sur requête de toute partie à l'instance, le président peut y mettre fin. 2000, chap. 41, par. 124 (2).

#### **Reprise de l'instance**

(3) S'il est mis fin à une instance conformément au paragraphe (2), le président la reprend aux conditions qu'il estime appropriées. 2000, chap. 41, par. 124 (3).

### **PARTIE XXIV RECOUVREMENT**

#### **Tiers**

**125** (1) Si un employeur, un administrateur ou une autre personne est tenu au versement d'une somme en application de la présente loi et que le directeur croit ou soupçonne qu'une personne doit une somme à cet employeur, à cet administrateur ou à cette autre personne ou qu'elle détient une somme pour le compte d'une de ces personnes, ou qu'elle lui en devra une ou en détiendra une pour son compte dans les 365 jours, le directeur peut lui enjoindre de lui verser, en fiducie, la totalité ou une partie de la somme payable par ailleurs à cet employeur, à cet administrateur ou à cette autre personne, au titre de l'obligation que lui impose la présente loi. 2015, chap. 27, annexe 4, art. 1.

**Idem : durée**

(1.1) La demande faite en vertu du paragraphe (1) demeure en vigueur pendant 365 jours à compter de la date à laquelle est signifié l'avis de la demande. 2015, chap. 27, annexe 4, art. 1.

**Client de l'agence de placement temporaire**

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), ce paragraphe s'applique si un client de l'agence de placement temporaire, au sens de la partie XVIII.1, doit une somme à l'agence ou détient une somme pour le compte de cette dernière. 2009, chap. 9, art. 22.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 125 (2) de la Loi est modifié par suppression de « au sens de la partie XVIII.1.». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 64)**

**Signification**

(3) Le directeur signifie, conformément à l'article 95, un avis de la demande à la personne à laquelle la demande s'adresse. 2009, chap. 9, art. 22.

**Dégagement de la responsabilité**

(4) Quiconque verse une somme au directeur conformément à une demande prévue au présent article est dégagé de la responsabilité à l'égard du versement de la somme due à l'employeur, à l'administrateur ou à une autre personne qui est tenu au versement d'une somme en application de la présente loi ou détenue pour leur compte, jusqu'à concurrence de la somme versée. 2009, chap. 9, art. 22.

**Obligation**

(5) La personne qui reçoit une demande prévue au présent article et qui verse une somme à l'employeur, à l'administrateur ou à l'autre personne visé par la demande sans se conformer à celle-ci verse au directeur la moins élevée des sommes suivantes :

- a) la somme versée à l'employeur, à l'administrateur ou à l'autre personne;
- b) la somme indiquée dans la demande. 2009, chap. 9, art. 22.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 22 - 06/11/2009

2015, chap. 27, annexe 4, art. 1 - 03/12/2015

2017, chap. 22, annexe 1, art. 64 - 01/01/2018

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la Loi est modifiée par adjonction des articles suivants : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65)**

**Sûreté pour une somme due**

**125.1** Le directeur peut, s'il l'estime opportun, accepter une sûreté, sous la forme qu'il estime satisfaisante, pour le paiement des sommes dues en application de la présente loi. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 65 - 01/01/2018

**Mandat**

**125.2** Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, le directeur peut décerner, à l'adresse du shérif d'un secteur dans lequel se trouve un bien quelconque de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne tenu au versement d'une somme en application de la présente loi, un mandat pour l'exécution du paiement des sommes suivantes, auquel cas ce mandat a la même valeur qu'un bref d'exécution délivré par la Cour supérieure de justice :

1. La somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables.
2. Les frais et débours du shérif. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 65 - 01/01/2018

**Privilège sur des biens immeubles**

**125.3** (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur, au bureau d'enregistrement immobilier compétent, d'un avis de revendication du privilège et de la sûreté réelle accordés par le

présent article, un privilège et une sûreté réelle grevant tout intérêt qu'a l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne sur le bien immeuble visé dans l'avis. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

#### **Privilège sur des biens meubles**

(2) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, la somme dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, constitue, dès l'enregistrement par le directeur auprès du registraire, aux termes de la *Loi sur les sûretés mobilières*, d'un avis de revendication du privilège et de la sûreté réelle accordés par le présent article, un privilège et une sûreté réelle grevant tout intérêt sur des biens meubles en Ontario qui, au moment de l'enregistrement, appartiennent à l'employeur, à l'administrateur ou à l'autre personne tenu au versement d'une somme ou sont détenus par eux ou qu'ils acquièrent par la suite. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

#### **Sommes comprises et priorité**

(3) Le privilège et la sûreté réelle accordés par le paragraphe (1) ou (2) portent sur toutes les sommes dont l'ordonnance exige le versement par la personne, y compris les intérêts applicables, au moment de l'enregistrement de l'avis ou du renouvellement de celui-ci et sur toutes les sommes qu'elle est tenue de verser par la suite tant que l'avis demeure enregistré. Dès l'enregistrement d'un avis de privilège et de sûreté réelle, ce privilège et cette sûreté réelle ont priorité sur :

- a) une sûreté opposable enregistrée après l'enregistrement de l'avis;
- b) une sûreté rendue opposable par possession après l'enregistrement de l'avis;
- c) une réclamation, notamment une charge, qui est enregistrée à l'égard du bien de l'employeur, de l'administrateur ou de l'autre personne, ou qui survient et a une incidence sur celui-ci, après l'enregistrement de l'avis. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

#### **Exception**

(4) Pour l'application du paragraphe (3), l'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) n'a pas priorité sur une sûreté en garantie du prix d'acquisition portant sur des biens grevés ou sur leur produit qui a été rendue opposable, et il est réputé être une sûreté rendue opposable par enregistrement aux fins des règles de priorité prévues à l'article 30 de la *Loi sur les sûretés mobilières*. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

#### **Prise d'effet du privilège**

(5) L'avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) prend effet au moment de son enregistrement par le registraire et s'éteint le jour du cinquième anniversaire de l'enregistrement, sauf si un avis de renouvellement est enregistré conformément au présent article avant la fin de cette période de cinq ans, auquel cas le privilège et la sûreté réelle conservent leur effet pendant une autre période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

#### **Idem**

(6) Si une somme due aux termes de la présente loi est impayée à la fin de la période ou de son renouvellement visés au paragraphe (5), le directeur peut enregistrer un avis de renouvellement de privilège et de sûreté réelle. Ce privilège et cette sûreté réelle conservent leur effet pendant une période de cinq ans à partir de la date d'enregistrement de l'avis de renouvellement, jusqu'à ce que le montant soit payé en totalité, et sont réputés enregistrés de façon ininterrompue depuis l'enregistrement de l'avis initial de privilège et de sûreté réelle conformément au paragraphe (2). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

#### **Cas où la personne n'est pas le propriétaire inscrit**

(7) Si l'employeur, l'administrateur ou l'autre personne tenu au versement d'une somme qui a un intérêt sur un bien immeuble n'est pas inscrit comme propriétaire de ce bien au bureau d'enregistrement immobilier compétent :

- a) l'avis qui doit être enregistré conformément au paragraphe (1) énonce l'intérêt qu'il ou elle a sur le bien immeuble;
- b) une copie de l'avis est envoyée au propriétaire inscrit, à l'adresse à laquelle le dernier avis d'évaluation prévu par la *Loi sur l'évaluation foncière* lui a été envoyé. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

#### **Créancier garanti**

(8) En plus de ses autres droits et recours, si des sommes que doit un employeur, un administrateur ou une autre personne tenu au versement d'une somme sont impayées, le directeur, à l'égard d'un privilège et d'une sûreté réelle visés au paragraphe (2) :

- a) bénéficie de tous les droits et recours et remplit tous les devoirs d'un créancier garanti que prévoient les articles 17, 59, 61, 62, 63 et 64, les paragraphes 65 (4), (5), (6), (6.1) et (7) et l'article 66 de la *Loi sur les sûretés mobilières*;

- b) bénéficie d'une sûreté sur les biens grevés pour l'application de l'alinéa 63 (4) c) de cette loi;
- c) bénéficie d'une sûreté sur le bien meuble pour l'application des articles 15 et 16 de la *Loi sur le privilège des réparateurs et des entreposeurs*, s'il s'agit d'un article au sens de cette loi. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

### **Enregistrement de documents**

(9) Un avis de privilège et de sûreté réelle visé au paragraphe (2) ou un avis de renouvellement est rédigé sous forme d'un état de financement ou d'un état de modification du financement prescrit par la *Loi sur les sûretés mobilières* et peut être présenté à l'enregistrement en vertu de la partie IV de cette loi ou par envoi par la poste à une adresse prescrite par cette loi. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

### **Erreurs dans des documents**

(10) Une erreur ou une omission dans un avis de privilège et de sûreté réelle ou du renouvellement de celui-ci ou encore dans la passation ou l'enregistrement de l'avis n'a pas, par elle-même, pour effet de rendre cet avis nul ni d'en réduire les effets, sauf si l'erreur ou l'omission risque d'induire substantiellement en erreur une personne raisonnable. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

### **Loi sur la faillite et l'insolvabilité (Canada)**

(11) Sous réserve des droits de la Couronne prévus à l'article 87 de cette loi, le présent article n'a pas pour effet de porter atteinte ou de prétendre porter atteinte aux droits et obligations de quiconque visés par la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité* (Canada). 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

### **Définition**

(12) La définition qui suit s'applique au présent article.

«bien immeuble» S'entend en outre des accessoires fixes et de l'intérêt qu'a une personne en tant que locataire d'un bien immeuble. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 65.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2017, chap. 22, annexe 1, art. 65 - 01/01/2018

### **Dépôt de l'ordonnance**

**126** (1) Si une ordonnance de versement a été rendue ou prise en vertu de la présente loi, le directeur peut en faire déposer une copie, qu'il certifie comme étant conforme, devant un tribunal compétent. 2000, chap. 41, par. 126 (1).

### **Avis à la personne visée par l'ordonnance**

(2) S'il dépose une copie de l'ordonnance, le directeur signifie, conformément à l'article 95, une lettre à la personne visée par celle-ci pour l'aviser du dépôt. 2000, chap. 41, par. 126 (2).

### **Ordonnance exécutoire**

(3) Le directeur peut faire exécuter l'ordonnance déposée en vertu du paragraphe (1) de la même façon qu'un jugement ou une ordonnance du tribunal. 2000, chap. 41, par. 126 (3).

### **Avis de contravention**

(4) Les paragraphes (1), (2) et (3) s'appliquent, avec les adaptations nécessaires, aux avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 126 (4).

## **AGENTS DE RECOUVREMENT**

### **Autorisation du directeur**

**127** (1) Le directeur peut autoriser un agent de recouvrement à exercer les pouvoirs qu'il précise dans l'autorisation de recouvrement de sommes dues en application de la présente loi ou aux termes d'une ordonnance rendue par un État accordant la réciprocité auquel s'applique l'article 130. 2000, chap. 41, par. 127 (1).

### **Idem**

(2) Le directeur peut préciser les pouvoirs que lui confèrent les articles 125, 126 et 130 et le paragraphe 135 (3) et ceux que confère à la Commission l'article 19 de la *Loi sur l'exercice des compétences légales* dans l'autorisation visée au paragraphe (1). 2000, chap. 41, par. 127 (2).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 127 (2) de la Loi est modifié par remplacement de «les articles 125, 126 et 130» par «les articles 125, 125.1, 125.2, 125.3, 126 et 130». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 66 (1))**

### **Frais de recouvrement**

(3) Malgré l'alinéa 22 a) de la *Loi sur les services de recouvrement et de règlement de dette*, le directeur peut également autoriser l'agent de recouvrement à percevoir des honoraires raisonnables et des débours raisonnables, ou une seule de ces sommes, de chaque personne auprès de qui il tente de recouvrer des sommes dues en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 127 (3); 2013, chap. 13, annexe 1, art. 12.

### **Idem**

(4) Le directeur peut assortir l'autorisation visée au paragraphe (3) de conditions et établir ce qui constitue des honoraires raisonnables ou des débours raisonnables pour l'application de ce paragraphe. 2000, chap. 41, par. 127 (4).

### **Exception : débours**

(5) Le directeur ne doit pas autoriser l'agent de recouvrement qui doit être inscrit en application de la *Loi sur les services de recouvrement et de règlement de dette* à percevoir des débours. 2000, chap. 41, par. 127 (5); 2013, chap. 13, annexe 1, art. 12.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 127 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 66 (2))**

### **Divulgarion**

(6) Le directeur peut divulguer ou permettre que soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements à un agent de recouvrement en vue du recouvrement d'une somme due en application de la présente loi. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 66 (2).

### **Idem**

(7) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (6) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 66 (2).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2013, chap. 13, annexe 1, art. 12 - 01/01/2015

2017, chap. 22, annexe 1, art. 66 (1, 2) - 01/01/2018

### **Pouvoirs de l'agent de recouvrement**

**128** (1) L'agent de recouvrement peut exercer les pouvoirs précisés dans l'autorisation que le directeur lui donne en vertu de l'article 127. 2000, chap. 41, par. 128 (1).

### **Les honoraires et débours font partie de l'ordonnance**

(2) Si un agent de recouvrement tente de recouvrer une somme due aux termes d'une ordonnance ou d'un avis de contravention, les honoraires et débours autorisés en vertu du paragraphe 127 (3) sont réputés dus aux termes de l'ordonnance ou de l'avis de contravention et sont réputés ajoutés à la somme qui y est fixée. 2000, chap. 41, par. 128 (2).

### **Distribution des sommes recouvrées : salaire ou indemnité**

(3) Sous réserve du paragraphe (4), l'agent de recouvrement :

- a) doit verser toute somme recouvrée au titre d'un salaire, de frais ou d'une indemnité :
  - (i) soit au directeur, en fiducie,
  - (ii) soit, avec le consentement écrit du directeur, à la personne qui a droit au salaire, aux frais ou à l'indemnité;
- b) doit verser toute somme recouvrée au titre de frais d'administration au directeur;
- c) doit verser toute somme recouvrée à l'égard d'un avis de contravention au ministre des Finances;
- d) peut conserver toute somme recouvrée au titre des honoraires et débours. 2000, chap. 41, par. 128 (3); 2009, chap. 9, art. 23.

### **Répartition**

(4) Si la somme recouvrée est inférieure au total des sommes dues à toutes les personnes, y compris le directeur et l'agent de recouvrement, elle est répartie proportionnellement entre les personnes auxquelles elle est due. 2000, chap. 41, par. 128 (4).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article 128 de la Loi est modifié par adjonction des paragraphes suivants : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 67)**

### **Divulgarion par un agent de recouvrement**

(5) Un agent de recouvrement peut divulguer au directeur ou permettre que lui soient divulgués des renseignements recueillis en vertu de la présente loi ou des règlements en vue du recouvrement d'une somme due en application de la présente loi. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 67.

### **Idem**

(6) Toute divulgation de renseignements personnels faite en vertu du paragraphe (5) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) d) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. 2017, chap. 22, annexe 1, art. 67.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 23 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 67 - 01/01/2018

### **Transaction**

**129** (1) de recouvrement peut conclure une transaction avec la personne de qui il tente de recouvrer une somme, mais seulement si en convient par écrit :

- a) la personne à qui la somme est due;
- b) le directeur, dans le cas d'un avis de contravention. 2000, chap. 41, par. 129 (1).

### **Restriction**

(2) L'agent de recouvrement ne doit pas conclure de transaction visée à l'alinéa (1) a) sans l'approbation écrite du directeur si la personne à qui la somme est due toucherait moins de, selon le cas :

- a) 75 pour cent de la somme à laquelle elle avait droit;
- b) la somme qui correspond au pourcentage prescrit, le cas échéant, de la somme à laquelle elle avait droit. 2000, chap. 41, par. 129 (2).

### **Nullité des ordonnances en cas de transaction**

(3) Si une ordonnance de versement a été prise en vertu de l'article 74.14, 74.16, 74.17, 103, 104, 106 ou 107 et qu'une transaction a été conclue en vertu du présent article à l'égard de la somme due, l'ordonnance est nulle et la transaction est exécutoire si la personne contre qui l'ordonnance a été prise fait ce qu'elle a convenu de faire aux termes de la transaction, à moins que, sur requête présentée à la Commission, le particulier qui doit recevoir la somme dont le versement a été ordonné ne démontre que la transaction a été conclue par suite de fraude ou de coercition. 2009, chap. 9, par. 24 (1).

### **Avis de contravention**

(4) S'il est conclu en vertu du présent article une transaction à l'égard d'une somme due aux termes d'un avis de contravention, celui-ci est nul si la personne contre qui il a été délivré fait ce qu'elle a convenu de faire aux termes de la transaction. 2000, chap. 41, par. 129 (4); 2009, chap. 9, par. 24 (2).

### **Versement**

(5) La personne qui doit une somme aux termes d'une transaction verse le montant convenu à l'agent de recouvrement, qui le remet à son tour conformément à l'article 128. 2000, chap. 41, par. 129 (5).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 24 (1, 2) - 06/11/2009

## EXÉCUTION RÉCIPROQUE DES ORDONNANCES

### **Définitions**

**130** (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«État» S'entend notamment d'une autre province ou d'un territoire du Canada, d'un État étranger et d'une subdivision politique d'un État. («state»)

«ordonnance» S'entend notamment d'un jugement et, dans le cas d'un État dont la législation en matière de normes d'emploi contient une disposition essentiellement semblable au paragraphe 126 (1), d'un certificat d'une ordonnance de versement d'une somme due en application de cette législation. («order») 2000, chap. 41, par. 130 (1).

### **États accordant la réciprocité**

(2) Les États prescrits sont des États accordant la réciprocité pour l'application du présent article et les autorités prescrites à l'égard de ces États sont les autorités qui peuvent présenter des demandes en vertu de celui-ci. 2000, chap. 41, par. 130 (2).

### **Demande d'exécution**

(3) L'autorité désignée d'un État accordant la réciprocité peut présenter au directeur une demande d'exécution d'une ordonnance de versement d'une somme rendue en vertu de la législation en matière de normes d'emploi de cet État. 2000, chap. 41, par. 130 (3).

### **Copie de l'ordonnance**

(4) La demande est accompagnée d'une copie de l'ordonnance certifiée conforme :

- a) soit par le tribunal devant lequel l'ordonnance a été déposée, si la législation en matière de normes d'emploi de l'État accordant la réciprocité prévoit le dépôt de l'ordonnance devant un tribunal;
- b) soit par l'autorité désignée, si la législation en matière de normes d'emploi de l'État accordant la réciprocité ne prévoit pas le dépôt de l'ordonnance devant un tribunal. 2000, chap. 41, par. 130 (4).

### **Exécution**

(5) Le directeur peut déposer une copie de l'ordonnance auprès d'un tribunal compétent et, dès lors, l'ordonnance est exécutoire au même titre qu'un jugement ou une ordonnance du tribunal :

- a) soit à la demande et dans l'intérêt du directeur;
- b) soit à la demande et dans l'intérêt de l'autorité désignée. 2000, chap. 41, par. 130 (5).

### **Dépens**

(6) Le directeur ou l'autorité désignée, selon le cas :

- a) d'une part, a droit aux frais de l'exécution de l'ordonnance comme s'il s'agissait d'une ordonnance du tribunal devant lequel une copie de l'ordonnance a été déposée;
- b) d'autre part, peut recouvrer les dépens de la même manière que les sommes payables aux termes d'une telle ordonnance. 2000, chap. 41, par. 130 (6).

## **PARTIE XXV INFRACTIONS ET POURSUITES**

### **INFRACTIONS**

#### **Infraction : tenue de faux dossiers**

**131** (1) Nul ne doit établir, tenir ni produire de faux dossiers ou autres documents qui doivent être tenus en application de la présente loi, ni prendre part à une telle action ni y donner son assentiment. 2000, chap. 41, par. 131 (1).

#### **Renseignements faux ou trompeurs**

(2) Nul ne doit fournir des renseignements faux ou trompeurs en application de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 131 (2).

#### **Infraction générale**

**132** Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou ne se conforme pas à une ordonnance rendue ou prise, à une directive donnée ou à une autre exigence imposée en vertu de la présente loi ou des règlements est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, des peines suivantes :

- a) dans le cas d'un particulier, une amende maximale de 50 000 \$ et un emprisonnement maximal de 12 mois, ou une seule de ces peines;
- b) sous réserve de l'alinéa c), dans le cas d'une personne morale, une amende maximale de 100 000 \$;
- c) dans le cas d'une personne morale qui a déjà été déclarée coupable d'une infraction à la présente loi ou à une loi qu'elle remplace :
  - (i) si elle a déjà été déclarée coupable d'une seule infraction, une amende maximale de 250 000 \$,
  - (ii) si elle a déjà été déclarée coupable de plusieurs infractions, une amende maximale de 500 000 \$. 2000, chap. 41, art. 132.

## **Ordonnances supplémentaires**

**133** (1) Si un employeur est déclaré coupable, en application de l'article 132, d'une contravention à l'article 74 ou à la disposition 4, 6, 7 ou 10 du paragraphe 74.8 (1) ou qu'un client, au sens de la partie XVIII.1, est déclaré coupable, en application de l'article 132, d'une contravention à l'article 74.12, le tribunal, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, ordonne que l'employeur ou le client, selon le cas, prenne ou s'abstienne de prendre des mesures précises pour remédier à la contravention. 2009, chap. 9, art. 25.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 133 (1) de la Loi est modifié par suppression de « au sens de la partie XVIII.1.». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, art. 68)**

### **Idem**

(2) Sans préjudice de la portée générale du paragraphe (1), l'ordonnance rendue par le tribunal peut exiger que soient prises une ou plusieurs des mesures suivantes :

1. Le versement à une personne du salaire qui lui est dû.
2. Dans le cas d'une déclaration de culpabilité prononcée en application de l'article 132 pour une contravention à l'article 74 ou 74.12, la réintégration d'une personne.
3. L'indemnisation d'une personne pour toute perte qu'elle a subie par suite de la contravention. 2009, chap. 9, art. 25.

## **Partie XVI**

(3) Si la contravention à l'article 74 concerne la partie XVI (DéTECTEURS de mensonges) et qu'elle a touché un candidat à un emploi ou un candidat à un poste d'agent de police, le tribunal peut exiger que l'employeur soit embauche ou indemnise le candidat, soit qu'il fasse les deux. 2000, chap. 41, par. 133 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 25 - 06/11/2009

2017, chap. 22, annexe 1, art. 68 - 01/01/2018

### **Infraction : ordonnance de réintégration**

**134** Quiconque ne se conforme pas à une ordonnance rendue en application de l'article 133 est coupable d'une infraction et passible, sur déclaration de culpabilité :

- a) dans le cas d'un particulier, d'une amende maximale de 2 000 \$ pour chaque jour pendant lequel l'inobservation persiste et d'un emprisonnement maximal de six mois, ou d'une seule de ces peines;
- b) dans le cas d'une personne morale, d'une amende maximale de 4 000 \$ pour chaque jour pendant lequel l'inobservation persiste. 2000, chap. 41, art. 134; 2009, chap. 9, art. 26.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 26 - 06/11/2009

## **Ordonnances supplémentaires : autres contraventions**

**135** (1) Si un employeur est déclaré coupable, en application de l'article 132, d'une contravention à une disposition de la présente loi, sauf l'article 74 ou la disposition 4, 6, 7 ou 10 du paragraphe 74.8 (1), le tribunal, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, fixe toute somme due à un employé touché par la contravention et ordonne à l'employeur de la verser au directeur. 2000, chap. 41, par. 135 (1); 2009, chap. 9, art. 27.

### **Recouvrement par le directeur**

(2) Le directeur tente de recouvrer la somme qui doit être versée en application du paragraphe (1); s'il y réussit, il la remet à l'employé. 2000, chap. 41, par. 135 (2).

### **Exécution de l'ordonnance**

(3) Le directeur peut déposer l'ordonnance visée au paragraphe (1) devant un tribunal compétent; dès lors, elle est réputée une ordonnance de ce tribunal aux fins de son exécution. 2000, chap. 41, par. 135 (3).

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2009, chap. 9, art. 27 - 06/11/2009

## **Infraction : responsabilité des administrateurs**

**136** (1) Un administrateur d'une personne morale est coupable d'une infraction si, selon le cas :

- a) il ne se conforme pas à une ordonnance prise par un agent des normes d'emploi en vertu de l'article 106 ou 107, dont il n'a pas demandé la révision;
- b) il ne se conforme pas à une ordonnance prise en vertu de l'article 106 ou 107 que la Commission a modifiée ou confirmée à la suite d'une révision effectuée en vertu de l'article 116 ou il ne se conforme pas à une nouvelle ordonnance rendue par la Commission à la suite d'une telle révision. 2000, chap. 41, par. 136 (1).

#### **Pénalité**

(2) L'administrateur qui est déclaré coupable d'une infraction prévue au paragraphe (1) est passible d'une amende maximale de 50 000 \$. 2000, chap. 41, par. 136 (2).

#### **Infraction : permettre la commission d'une infraction par la personne morale**

**137** (1) Si une personne morale contrevient à la présente loi ou aux règlements, un dirigeant, un administrateur ou un mandataire de celle-ci, ou une personne agissant ou prétendant agir à ce titre, qui autorise ou permet cette contravention ou y donne son assentiment est partie à l'infraction, coupable de l'infraction et passible, sur déclaration de culpabilité, de l'amende ou de l'emprisonnement prévu pour cette infraction. 2000, chap. 41, par. 137 (1).

#### **Idem**

(2) Le paragraphe (1) s'applique, que la personne morale ait été ou non poursuivie ou déclarée coupable de l'infraction. 2000, chap. 41, par. 137 (2).

#### **Fardeau de la preuve**

(3) Lors du procès d'un particulier qui est poursuivi en application du paragraphe (1), il lui incombe de prouver qu'il n'a pas autorisé la contravention, qu'il ne l'a pas permise ou qu'il n'y a pas donné son assentiment. 2000, chap. 41, par. 137 (3).

#### **Pénalité supplémentaire**

(4) Si un particulier est déclaré coupable en application du présent article, le tribunal peut, en plus de l'amende ou de l'emprisonnement qu'il lui impose, fixer toute somme due à un employé touché par la contravention et ordonner au particulier de la verser au directeur. 2000, chap. 41, par. 137 (4).

#### **Recouvrement par le directeur**

(5) Le directeur tente de recouvrer la somme qui doit être versée en application du paragraphe (4); s'il y réussit, il la remet à l'employé. 2000, chap. 41, par. 137 (5).

#### **Aucune poursuite sans consentement**

(6) Aucune poursuite ne doit être intentée en vertu du présent article sans le consentement du directeur. 2000, chap. 41, par. 137 (6).

#### **Preuve du consentement**

(7) La production d'un document qui semble indiquer que le directeur a consenti à une poursuite en application du présent article est admissible comme preuve de son consentement. 2000, chap. 41, par. 137 (7).

#### **Poursuite contre un agent des normes d'emploi**

**137.1** (1) Aucune poursuite ne doit être intentée contre un agent des normes d'emploi à l'égard d'une prétendue contravention au paragraphe 89 (2) sans le consentement du sous-procureur général. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (29).

#### **Preuve du consentement**

(2) La production d'un document qui semble indiquer que le sous-procureur général a consenti à une poursuite contre un agent des normes d'emploi est admissible comme preuve de son consentement. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (29).

#### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (29) - 04/09/2001

#### **Audition d'une poursuite**

**138** (1) Malgré l'article 29 de la *Loi sur les infractions provinciales*, la poursuite d'une infraction à la présente loi peut être entendue et tranchée par la Cour de justice de l'Ontario qui siège dans la région où l'accusé réside ou exploite une entreprise, si le poursuivant en décide ainsi. 2000, chap. 41, par. 138 (1).

#### **Choix de faire présider un juge**

(2) Le procureur général ou un de ses mandataires peut, par avis au greffier du tribunal, exiger qu'un juge du tribunal entende et tranche la poursuite. 2000, chap. 41, par. 138 (2).

### **Publication : déclaration de culpabilité**

**138.1** (1) Le directeur peut mettre à la disposition du public, notamment en les publiant, le nom de la personne, y compris un particulier, qui est déclarée coupable d'une infraction à la présente loi, la qualification de l'infraction, la date de la déclaration de culpabilité et la peine imposée à cette personne. 2004, chap. 21, art. 9.

### **Publication sur Internet**

(2) Le pouvoir de publication prévu au paragraphe (1) emporte le pouvoir de publication sur Internet. 2004, chap. 21, art. 9.

### **Divulgarion**

(3) Toute divulgation faite en vertu du paragraphe (1) est réputée être conforme à l'alinéa 42 (1) e) de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*. 2004, chap. 21, art. 9; 2006, chap. 34, annexe C, art. 23.

### **Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2004, chap. 21, art. 9 - 01/03/2005

2006, chap. 34, annexe C, art. 23 - 01/04/2007

### **Prescription**

**139** Aucune poursuite ne peut être intentée en vertu de la présente loi plus de deux ans après la date à laquelle l'infraction a ou aurait été commise. 2000, chap. 41, art. 139.

## **PARTIE XXVI DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LA PREUVE**

### **Une copie constitue une preuve**

**140** (1) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, une copie d'une ordonnance ou d'un avis de contravention qui semble être fait en application de la présente loi ou des règlements et être signé par un agent des normes d'emploi ou par la Commission fait preuve de l'ordonnance ou de l'avis et des faits qui y sont mentionnés sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité de la personne qui semble l'avoir signé. 2000, chap. 41, par. 140 (1).

### **Idem**

(2) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, une copie ou un extrait d'un dossier ou d'un autre document qui semble être certifié par un agent des normes d'emploi comme une copie ou un extrait conforme du dossier ou de l'autre document fait preuve du dossier, du document ou de l'extrait et des faits qui y sont mentionnés sans qu'il soit nécessaire de prouver l'authenticité de la signature ou la qualité de la personne qui semble l'avoir certifié et sans autre preuve. 2000, chap. 41, par. 140 (2).

### **L'attestation du directeur constitue une preuve**

(3) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation qui semble être signée par le directeur et qui atteste que les dossiers du ministère indiquent qu'une personne n'a pas effectué le versement exigé aux termes d'une ordonnance ou d'un avis de contravention visé par la présente loi fait preuve du défaut de versement sans autre preuve. 2000, chap. 41, par. 140 (3); 2009, chap. 9, art. 28.

### **Idem, agent de recouvrement**

(4) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation présentée par un agent de recouvrement qui semble être signée par le directeur et qui atteste l'un ou l'autre des faits suivants fait preuve du fait sans autre preuve :

1. Le directeur a autorisé l'agent de recouvrement à recouvrer des sommes qui sont dues en application de la présente loi.
2. Le directeur a autorisé l'agent de recouvrement à percevoir des honoraires raisonnables et des débours raisonnables, ou une seule de ces sommes.
3. Le directeur a assorti l'autorisation visée à la disposition 2 de conditions ou ne l'a pas fait et a établi ce qui constitue des honoraires raisonnables ou des débours raisonnables ou ne l'a pas fait.
4. Les conditions dont le directeur a assorti l'autorisation visée à la disposition 2.
5. Le directeur a approuvé une transaction en vertu du paragraphe 129 (2). 2000, chap. 41, par. 140 (4).

## Idem, date de la plainte

(5) Dans une poursuite ou autre instance prévue par la présente loi, l'attestation qui semble être signée par le directeur et qui fait état de la date où les dossiers du ministère indiquent qu'une plainte a été déposée fait preuve de la date sans autre preuve. 2000, chap. 41, par. 140 (5).

## Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)

2009, chap. 9, art. 28 - 06/11/2009

## PARTIE XXVII RÈGLEMENTS

### Règlements

**141** (1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre des règlements pour l'application de la présente loi. Il peut notamment, par règlement :

1. Prescrire quoi que ce soit pour l'application des dispositions de la présente loi qui mentionnent une chose prescrite.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (1))**

1.1 Prescrire un mode de versement pour l'application de l'alinéa 11 (2) d) et assortir son utilisation de conditions ou de restrictions.

2. Établir des règles concernant l'application des dispositions de la présente loi et des règlements qui se rapportent au salaire minimum.

2.0.1 Pour l'application du paragraphe 23.1 (2), prescrire une catégorie d'employés qui, autrement, appartiendrait à la catégorie visée à la sous-disposition 1 v du paragraphe 23.1 (1) et prescrire le salaire minimum qui s'y applique.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la disposition 2.0.1 du paragraphe 141 (1) de la Loi est modifiée par remplacement de «visée à la sous-disposition 1 v du paragraphe 23.1 (1)» par «visée à la sous-disposition 1 v ou 2 v du paragraphe 23.1 (1)». (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (2))**

2.0.2 Exiger qu'un employeur verse au moins le montant prescrit lorsqu'un employé qui travaille régulièrement plus de trois heures par jour est tenu de se présenter au travail un jour où il travaille moins de trois heures.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la disposition 2.0.2 du paragraphe 141 (1) de la Loi est abrogée. (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (3))**

2.1 Fixer une période de paie maximale, une période maximale pendant laquelle est effectué le rapprochement des versements faits à un employé et du salaire qu'il a gagné, ou les deux.

3. Soustraire toute catégorie d'employés ou d'employeurs à l'application de tout ou partie de la présente loi.
4. Prescrire ce qui constitue l'exécution d'un travail.
5. Prescrire les renseignements concernant les conditions d'un contrat de travail qui doivent être fournis par écrit à un employé.
6. Définir une industrie et prescrire à son égard une ou plusieurs conditions d'emploi, exigences ou interdictions qui s'appliquent aux employeurs et aux employés qui en font partie.
7. Prévoir que les conditions, exigences ou interdictions prescrites en application de la disposition 6 remplacent une ou plusieurs dispositions de la présente loi ou des règlements ou s'y ajoutent.
8. Prévoir que les règlements pris en application de la disposition 6 ou 7 s'appliquent seulement à l'égard des lieux de travail de l'industrie définie ayant les caractéristiques qu'ils précisent, notamment celles ayant trait à l'emplacement.
9. Prévoir que l'entente visée au paragraphe 17 (2) qui permet de travailler un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) a) et qui a été conclue au moment de l'embauche de l'employé et approuvée par le directeur est, malgré le paragraphe 17 (6), irrévocable à moins que l'employeur et l'employé ne conviennent de la révoquer.
10. Prévoir une formule de calcul du taux horaire normal d'un employé qui s'applique au lieu de celle qui serait par ailleurs applicable dans le cadre de la définition de «taux horaire normal» à l'article 1 dans les circonstances énoncées dans le règlement.
11. Prévoir la création de comités pour conseiller le ministre sur toute question concernant l'application de la présente loi.
- 11.1 Prévoir, pour l'application du paragraphe 51 (4), que les paragraphes 51 (1), (2) et (3) s'appliquent à l'égard d'un employé pendant un congé prévu à l'article 50.2.

- 11.2 Prévoir, pour l'application du paragraphe 51 (5), que les paragraphes 51 (1), (2) et (3) ne s'appliquent pas à l'égard d'un employé pendant la période de report visée au paragraphe 53 (1.1).
12. Prescrire la manière et la forme selon laquelle des préavis de licenciement doivent ou peuvent être donnés ainsi que le contenu de tels préavis.
13. Prescrire ce qui constitue un congédiement implicite.
14. Prévoir que la doctrine de common law de l'impossibilité d'exécution ne s'applique pas aux contrats de travail et qu'un employeur n'est pas dégagé des obligations que lui impose la partie XV du fait qu'il est survenu un événement qui entraînerait en common law l'impossibilité d'exécuter un contrat de travail, sauf selon ce qui est prescrit.
- 14.1 Prévoir que tout paiement versé à un employé sous forme de prestation de retraite, de prestation d'assurance, de prestation de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail, de prime, de prestation d'assurance-emploi, de prestation supplémentaire d'assurance-emploi ou de tout arrangement semblable doit ou ne doit pas entrer dans le calcul de la somme que l'employeur est tenu de verser à l'employé en application de l'alinéa 60 (1) b), de l'article 61 ou de l'article 64.
15. Prévoir et régir la jonction des audiences prévues par la présente loi.
16. Prescrire le nombre minimal d'heures par jour ou par semaine pour lesquelles un employé a le droit de toucher le salaire minimum ou un taux de salaire contractuel et imposer des conditions à cet égard.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 141 (1) de la Loi est modifié par adjonction de la disposition suivante : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (4))**

- 16.1 Régir les pénalités applicables aux contraventions pour l'application du paragraphe 113 (1).
17. Définir des mots ou expressions utilisés dans la présente loi, mais qui n'y sont pas définis.
18. Prescrire la manière dont les renseignements visés au paragraphe 58 (2) doivent être donnés au directeur.
19. Traiter de toute question jugée utile ou nécessaire pour réaliser efficacement l'objet de la présente loi. 2000, chap. 41, par. 141 (1); 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (30); 2002, chap. 18, annexe J, par. 3 (30); 2004, chap. 21, par. 10 (1) et (2); 2007, chap. 16, annexe A, par. 6 (1); 2014, chap. 10, annexe 2, art. 9.

### **Champ d'application limité**

(1.1) Les règlements pris en application de la disposition 11.1 ou 11.2 du paragraphe (1) peuvent ne s'appliquer qu'à un ou plusieurs des éléments suivants :

1. Les régimes d'avantages sociaux précisés.
2. Les employés qui font partie de catégories prescrites.
3. Les employeurs qui font partie de catégories prescrites.
4. Une partie d'un congé prévu à l'article 50.2. 2007, chap. 16, annexe A, par. 6 (2).

### **Règlements : partie XIII**

(2) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter de toute question ou chose jugée utile ou nécessaire pour réaliser l'objet de la partie XIII (Régimes d'avantages sociaux), notamment :

- a) soustraire tout ou partie d'un régime d'avantages sociaux ou les prestations prévues par le régime ou la partie de régime à l'application de la partie XIII;
- b) permettre d'établir, dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux, une distinction entre des employés ou leurs bénéficiaires, survivants ou personnes à charge fondée sur l'âge, le sexe ou l'état matrimonial des employés;
- c) suspendre l'application de la partie XIII à tout ou partie d'un régime d'avantages sociaux ou aux prestations prévues par le régime ou la partie de régime pendant les périodes que précise le règlement;
- d) interdire que des prestations versées à un employé soient réduites afin de se conformer à la partie XIII;
- e) prévoir les conditions dans lesquelles un employé peut avoir droit ou ne pas avoir droit à des prestations dans le cadre d'un régime d'avantages sociaux. 2000, chap. 41, par. 141 (2); 2004, chap. 15, art. 5.

### **Règlements relatifs au congé pour don d'organe**

(2.0.1) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) prescrire d'autres organes pour l'application de l'article 49.2;

- b) prescrire des tissus pour l'application de l'article 49.2;
- c) prescrire une ou plusieurs durées pour l'application du paragraphe 49.2 (5). 2009, chap. 16, art. 3.

#### **Idem**

(2.0.2) Les règlements pris en application de l'alinéa (2.0.1) c) peuvent prescrire des durées différentes à l'égard du don de différents organes et tissus prescrits. 2009, chap. 16, art. 3.

#### **Règlements transitoires : certains congés**

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre de l'article 49.3, 49.4 ou 49.5. 2014, chap. 6, art. 5.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 141 (2.0.3) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (5))**

#### **Règlements transitoires**

(2.0.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, traiter des questions transitoires qu'il estime nécessaires ou souhaitables pour la mise en oeuvre des modifications apportées par la *Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois*. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (5).

#### **Incompatibilité avec les règlements transitoires**

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'emportent sur l'article 49.3, 49.4 ou 49.5. 2014, chap. 6, art. 5.

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 141 (2.0.4) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (5))**

#### **Incompatibilité avec les règlements transitoires**

(2.0.4) En cas d'incompatibilité, les règlements pris en vertu du paragraphe (2.0.3) l'emportent sur la présente loi ou les règlements. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (5).

#### **Règlements relatifs aux congés spéciaux, aux situations d'urgence déclarées**

(2.1) S'il est pris un règlement prescrivant un motif pour l'application de l'alinéa 50.1 (1) d), le règlement peut prévoir ce qui suit :

- a) il prend effet à la date qui y est précisée;
- b) l'employé qui n'exerce pas les fonctions de son poste en raison de la situation d'urgence déclarée et pour le motif prescrit est réputé, à la date qui est précisée dans le règlement ou par la suite, avoir pris un congé à partir du premier jour où il n'exerce pas les fonctions de son poste;
- c) l'alinéa 74 (1) a) s'applique, avec les adaptations nécessaires, relativement au congé réputé pris, visé à l'alinéa b). 2006, chap. 13, par. 3 (4).

#### **Règlement rétroactif**

(2.2) La date précisée dans un règlement pris en application du paragraphe (2.1) peut être une date qui est antérieure au jour où il est pris. 2006, chap. 13, par. 3 (4).

#### **Règlement prolongeant le congé**

(2.3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut prendre un règlement prévoyant que le droit d'un employé de prendre un congé en vertu de l'article 50.1 est prolongé au-delà du jour où il cesserait par ailleurs aux termes du paragraphe 50.1 (5) ou (6), si l'employé n'exerce toujours pas les fonctions de son poste en raison des effets de la situation d'urgence et pour un motif visé à l'alinéa 50.1 (1) a), b), c) ou d). 2006, chap. 13, par. 3 (4).

#### **Idem**

(2.4) Un règlement pris en application du paragraphe (2.3) peut limiter la durée du congé prolongé et peut fixer les conditions à remplir pour que l'employé ait droit au congé prolongé. 2006, chap. 13, par. 3 (4).

#### **Règlements : partie XIX**

(3) Le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement, prescrire des renseignements pour l'application de l'article 77. 2000, chap. 41, par. 141 (3).

#### **Règlements : partie XXII**

(3.1) Les règlements qui prescrivent des pénalités pour des contraventions pour l'application du paragraphe 113 (1) peuvent :

- a) prévoir des pénalités plus élevées pour la deuxième contravention à une disposition de la présente loi et pour une contravention subséquente à la même disposition qui sont commises pendant une période de trois ans ou pendant la période prescrite;
- b) prévoir que la pénalité pour une contravention correspond au produit de la somme prescrite et du nombre d'employés touchés par la contravention. 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (31).

**Remarque : Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paragraphe 141 (3.1) de la Loi est abrogé et remplacé par ce qui suit : (Voir : 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (6))**

#### **Règlements : partie XXII**

(3.1) Les règlements pris en vertu de la disposition 16.1 du paragraphe (1) peuvent :

- a) fixer des pénalités différentes ou des fourchettes différentes de pénalités pour des genres différents de contraventions ou la méthode permettant d'établir ces pénalités ou fourchettes;
- b) préciser que des pénalités différentes, des fourchettes différentes ou des méthodes différentes permettant d'établir une pénalité ou fourchette s'appliquent aux contrevenants qui sont des particuliers et aux contrevenants qui sont des personnes morales;
- c) prescrire les critères dont un agent des normes d'emploi doit ou peut tenir compte lors de l'imposition d'une pénalité. 2017, chap. 22, annexe 1, par. 69 (6).

#### **Règlements : partie XXV**

(4) S'il est convaincu que des lois sont ou seront en vigueur dans un État aux fins de l'exécution d'ordonnances rendues ou prises en vertu de la présente loi selon des modalités essentiellement semblables à celles énoncées à l'article 126, le lieutenant-gouverneur en conseil peut, par règlement :

- a) déclarer qu'un État est un État accordant la réciprocité pour l'application de l'article 130;
- b) désigner une autorité de cet État comme autorité qui peut présenter des demandes en vertu de l'article 130. 2000, chap. 41, par. 141 (4).

#### **Catégories**

(5) Les règlements pris en application du présent article peuvent ne s'appliquer qu'à une catégorie d'employés ou d'employeurs et traiter différemment différentes catégories d'employés ou d'employeurs. 2000, chap. 41, par. 141 (5).

#### **Règlements conditionnels**

(5.1) Les règlements pris en application du présent article peuvent prévoir qu'ils s'appliquent seulement s'il est satisfait à une ou à plusieurs conditions qu'ils précisent. 2004, chap. 21, par. 10 (3).

#### **Conditions d'emploi dans une industrie**

(6) Sans préjudice de la portée générale des dispositions 6 et 7 du paragraphe (1), les règlements pris en application de l'une de ces dispositions peuvent imposer des exigences à l'égard de l'industrie relativement à des questions telles que le salaire minimum, l'établissement des horaires de travail, le nombre maximal d'heures de travail, les pauses-repas et autres pauses, l'affichage des horaires de travail, les conditions dans lesquelles le nombre maximal d'heures de travail fixé dans les règlements peut être dépassé, les seuils de travail supplémentaire et la rémunération des heures supplémentaires, les vacances, les indemnités de vacances, le travail les jours fériés et le salaire pour jour férié ainsi que le traitement différent de certains jours fériés par rapport à d'autres à ces fins. 2000, chap. 41, par. 141 (6); 2004, chap. 21, par. 10 (4).

(7) ABROGÉ : 2004, chap. 21, par. 10 (5).

#### **Conditions : possibilité de révoquer l'approbation**

(8) Les règlements pris en application de la disposition 9 du paragraphe (1) peuvent autoriser le directeur à assortir de conditions l'octroi d'une approbation et l'autoriser à annuler celle-ci. 2000, chap. 41, par. 141 (8).

#### **Restriction : approbation de l'entente**

(9) L'employeur ne peut pas exiger que l'employé qui a conclu une entente que le directeur a approuvée en application d'un règlement pris en application de la disposition 9 du paragraphe (1) travaille plus de 10 heures par jour, sauf dans les circonstances visées à l'article 19. 2000, chap. 41, par. 141 (9).

#### **Possibilité de révoquer une partie de l'entente**

(10) Si l'employé a convenu de travailler un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) a) et un nombre d'heures en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) b), le fait que le directeur a approuvé l'entente conformément à un règlement

pris en application de la disposition 9 du paragraphe (1) ne l'empêche pas de révoquer, conformément au paragraphe 17 (6), la partie de l'entente qui traite du nombre d'heures travaillé en sus de celui énoncé à l'alinéa 17 (1) b). 2000, chap. 41, par. 141 (10); 2004, chap. 21, par. 10 (6).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (30, 31) - 04/09/2001

2002, chap. 18, annexe J, art. 3 (30) - 26/11/2002

2004, chap. 15, art. 5 - 13/06/2005; 2004, chap. 21, art. 10 (1-6) - 01/03/2005

2006, chap. 13, art. 3 (4) - 03/06/2006

2007, chap. 16, annexe A, art. 6 (1, 2) - 03/12/2007

2009, chap. 16, art. 3 - 26/06/2009

2014, chap. 6, art. 5 - 29/10/2014; 2014, chap. 10, annexe 2, art. 9 - 01/10/2015

2017, chap. 22, annexe 1, art. 69 (1, 2, 4-6) - 01/01/2018; 2017, chap. 22, annexe 1, art. 69 (3) - 01/01/2019

**PARTIE XXVIII  
DISPOSITION TRANSITOIRE**

**Disposition transitoire**

**142** (1) La partie XIV.1 de la Loi sur les normes d'emploi, telle qu'elle existait immédiatement avant son abrogation par la présente loi, ne continue de s'appliquer qu'aux salaires qui sont devenus exigibles avant que le Programme de protection des salaires des employés ne prenne fin et que si l'employé à qui un salaire était dû a fourni un certificat de demande, rédigé selon la formule préparée par le ministère, à l'administrateur du Programme avant le jour de l'entrée en vigueur du présent article. 2000, chap. 41, par. 142 (1).

(2) ABROGÉ : 2009, chap. 9, art. 29.

(3) à (5) ABROGÉS : 2001, chap. 9, annexe I, par. 1 (32).

**Textes modificatifs – date d'entrée en vigueur (j/m/a)**

2001, chap. 9, annexe I, art. 1 (32) - 04/09/2001

2009, chap. 9, art. 29 - 06/11/2009

**143** et **144** OMIS (MODIFIENT OU ABROGENT D'AUTRES LOIS). 2000, chap. 41, art. 143 et 144.

**145** OMIS (PRÉVOIT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE LOI). 2000, chap. 41, art. 145.

**146** OMIS (ÉDICTE LE TITRE ABRÉGÉ DE LA PRÉSENTE LOI). 2000, chap. 41, art. 146.

---

English

Retour au début