

Les normes du travail à caractère économique au Canada et au Québec

Gérard Hébert

Volume 17, numéro 1-2, 1986

Hommage à J.-Gaston Descôteaux : le droit du travail dans l'ordre juridique actuel

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1059321ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1059321ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Éditions de l'Université d'Ottawa

ISSN

0035-3086 (imprimé)

2292-2512 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Hébert, G. (1986). Les normes du travail à caractère économique au Canada et au Québec. *Revue générale de droit*, 17(1-2), 45–83.
<https://doi.org/10.7202/1059321ar>

Résumé de l'article

Inspiré par les travaux du professeur J.-Gaston DesCôteaux sur les normes du travail, l'article suivant traite des différents problèmes que soulève l'application d'un type de normes, les normes à caractère économique, telles qu'on les trouve dans deux lois, la *Loi sur les normes du travail* du Québec et le *Code canadien du travail*, partie III.

Quatre normes principales font l'objet d'une analyse détaillée : le salaire minimum, les heures de travail, les vacances annuelles et les jours fériés ou congés payés. Pour chaque norme, l'article étudie, entre autres, les exclusions et les exceptions, les conditions d'ouverture du droit, la nature de la norme, les modalités d'application et, s'il y a lieu, les cas spéciaux. L'article se termine par de brefs commentaires sur l'impact économique et social de ces normes.

RÉGIMES DE TRAVAIL

Les normes du travail à caractère économique au Canada et au Québec

GÉRARD HÉBERT
École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

RÉSUMÉ

Inspiré par les travaux du professeur J.-Gaston DesCôteaux sur les normes du travail, l'article suivant traite des différents problèmes que soulève l'application d'un type de normes, les normes à caractère économique, telles qu'on les trouve dans deux lois, la Loi sur les normes du travail du Québec et le Code canadien du travail, partie III.

Quatre normes principales font l'objet d'une analyse détaillée : le salaire minimum, les heures de travail, les vacances annuelles et les jours fériés ou congés payés. Pour chaque norme, l'article étudie, entre autres, les exclusions et les exceptions, les conditions d'ouverture du droit, la nature de la norme, les modalités d'application et, s'il y a lieu, les cas spéciaux. L'article se termine par de brefs commentaires sur l'impact économique et social de ces normes.

ABSTRACT

Following on the studies of Professor J.-Gaston DesCôteaux on employment standards, this article discusses various aspects and problems related to the application of a particular set of standards, those of an economic nature, as they appear in two statutes, the Québec Labour Standards Act, and the Canada Labour Code Part III.

The standards under scrutiny are the minimum wage, the hours of work, the annual holidays or vacation, and the general paid holidays. For each of these standards, the article considers the following aspects: exemptions and exceptions, conditions to establish a right to each standard, the nature of the standard, the particular aspects of its enforcement, special cases if any. Finally, the article raises some questions about the economic and social impact of these standards.

SOMMAIRE

Introduction.....	47
1. Salaire minimum.....	48
1.1 Loi ou règlement?	48
1.2 Niveau et variations.....	49
1.3 Un ou des salaires minimums?	51
1.4 Exceptions à la règle du salaire minimum	52
1.5 Nature du salaire.....	53
1.6 Retenues et déductions	54
1.7 Paiement du salaire	55
1.8 Indemnité de présence.....	56
1.9 Jurisprudence principale	56
2. La durée du travail.....	57
2.1 Exceptions particulières.....	57
2.2 Heures normales ou maximales?	58
2.3 Heures normales et heures supplémentaires	59
2.4 Étalement des heures.....	60
2.5 Exemptions à la règle du C.C.T.	61
2.6 Cas spéciaux du Québec.....	63
2.7 Jurisprudence principale	64
3. Les vacances annuelles	64
3.1 Exceptions particulières.....	65
3.2 Conditions et durée des vacances	65
3.3 L'année de référence	66
3.4 L'indemnité de vacances	66
3.5 Prise de vacances et paiement de l'indemnité	68
3.6 Questions spéciales.....	69
3.7 Jurisprudence principale	70
4. Les jours fériés ou congés payés.....	71
4.1 Conditions d'exercice du droit	71
4.2 Indemnité salariale	73
4.3 Nombre et liste des jours fériés.....	74
4.4 Modalités d'application.....	75
4.5 Cas spéciaux	77
4.6 Jurisprudence principale	78
5. Autres normes à caractère économique	78
5.1 Périodes de repos	78
5.2 Congés sociaux	79
5.3 Autres normes	80
6. Impact des normes à caractère économique	80
6.1 Impact économique	81

6.2 Impact social	82
-------------------------	----

Introduction

Les normes du travail ont suscité beaucoup d'intérêt depuis une dizaine d'années dans la plupart des pays industrialisés¹ : les lois en la matière s'y sont développées et multipliées² et les discussions à leur sujet abondent³. Les répercussions du phénomène sont déjà considérables, aux plans économique, social et juridique.

Le présent article voudrait faire le point sur les principaux problèmes que soulèvent les normes à caractère économique. Il se limitera aux deux lois qui intéressent davantage les lecteurs francophones, le *Code canadien du travail* (partie III) et la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

Les normes à caractère économique sont les plus anciennes, et les modifications récentes ont cherché à la fois à les bonifier et à en assurer une meilleure application. Nous étudierons successivement les principales

1. Le professeur Gaston DesCôteaux publiait, en 1979, un long article dans la *Revue générale de droit* sur les normes du travail. Il donnait également, autour de cette année-là, un séminaire sur le même sujet au programme de maîtrise en droit du travail à l'Université d'Ottawa. Le présent article s'inscrit en quelque sorte dans le prolongement de l'enseignement et des travaux du professeur DesCôteaux. Le domaine s'est tellement agrandi au cours des dernières années qu'il n'est plus possible de traiter dans le même article, comme il le faisait alors, des dispositions concernant la santé et la sécurité au travail et de ce qu'on désigne généralement sous le terme de normes du travail. Nous nous limiterons à un seul type de normes, les normes à caractère directement économique.

2. Mentionnons, à titre d'exemples, les lois de quelques provinces canadiennes. *Alberta Employment Standards Act*, S.A. 1980, chap. 62 et 1985, chap. 25. *British Columbia Employment Standards Act*, S.B.C. 1980, chap. 10 et 1983, chap. 16. *Ontario Employment Standards Act*, S.O. 1974, chap. 112. Québec, *Loi sur les normes du travail*, L.Q. 1979, chap. 45.

3. Relevons les titres suivants : Bureau international du travail, *Les normes internationales du travail*, 2^e édition, 1985, Genève; Gaston DesCÔTEAUX, « Les normes du travail », (1979) 10 *Revue générale de droit* 215; reproduit dans *La gestion des relations du travail au Québec. Le cadre juridique et institutionnel*, publié sous la direction de Noël Mallette, Montréal, 1980, McGraw-Hill, pp. 35-97; Paul MALLES, *Normes du travail au Canada dans les lois, les conventions et en pratique*, Ottawa, 1976, Conseil économique du Canada; Rudolph A. OSWALD, "Fair Labour Standards", in *Federal Policies and Worker Status Since the Thirties*, edited by Joseph P. GOLDBERG, Eileen AHERN, William HABER and Rudolph A. OSWALD, Madison, WI, 1976, Industrial Relations Research Association Series, pp. 107-134; Université de Montréal, École de relations industrielles, *Les normes du travail : impacts sur la gestion des ressources humaines et les rapports collectifs du travail*, quinzième colloque de relations industrielles, novembre 1984, publié en 1985; Université Laval, Département des relations industrielles, *La détermination des conditions minimales de travail par l'État. Une loi : son économie et sa portée*, trente-cinquième congrès des relations industrielles, Québec, 1980, Les Presses de l'Université Laval.

d'entre elles, soit celles qui ont trait au salaire, à la durée du travail, aux vacances et aux jours fériés.

1. Salaire minimum

Différentes questions se posent au sujet de la détermination du salaire minimum et de son insertion dans une loi sur les normes. Nous en traiterons successivement. Nous aborderons, à la fin, quelques questions qui se rattachent au problème du salaire, sans relever directement du salaire minimum comme tel.

1.1 Loi ou règlement?

À la question de savoir si le montant du salaire minimum sera déterminé dans la loi elle-même ou dans un règlement adopté en vertu de la loi, les deux cas retenus répondent de façon différente. Au bout du compte, cependant, les deux formules se ressemblent.

Pour souligner l'importance du salaire minimum, et bien montrer qu'il s'agissait d'un plancher d'application absolument général établi par le Parlement, le *Code du travail du Canada*, dès sa première adoption en 1965, déterminait lui-même le montant du salaire minimum. Il était alors de 1,25 \$ de l'heure⁴. La loi fut modifiée pour le porter à 1,65 \$ le 1^{er} juillet 1970⁵ et à 1,75 \$ le 1^{er} juillet 1971⁶. En même temps que cette deuxième modification, un nouveau paragraphe fut introduit dans la loi, qui donnait au gouvernement le pouvoir d'augmenter par décret (non pas de diminuer) le salaire horaire minimum fixé dans la loi : à chaque fois, le Cabinet doit annoncer cette augmentation au moins trois mois d'avance dans la *Gazette du Canada*⁷. Ce pouvoir, le gouvernement du Canada l'a utilisé à cinq reprises; la dernière augmentation a porté le salaire minimum dans les industries de juridiction fédérale à 3,50 \$ de l'heure, le 1^{er} mai 1981⁸.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec⁹ a opté pour l'autre formule. Elle stipule que « le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié »¹⁰. L'ancienne *Loi du salaire minimum*

4. *Code du travail du Canada (Normes)*, S.C. 1965, chap. 38, art. 11.

5. S.C. 1970, chap. 50, art. 1, modifiant le *Code du travail du Canada*, art. 11.

6. S.R.C. 1970 (2^e suppl.) chap. 17, art. 8.

7. *Code canadien du travail (C.c.t.)*, partie III, par. 35(1.1); S.R.C. 1970 (2^e suppl.), chap. 17, art. 8.

8. DORS 80-659, 27 août 1980, décret 2261 du 27 août 1980, *Gazette du Canada*, 10 septembre 1980.

9. *Loi sur les normes du travail (L.n.t.)*, L.Q. 1979, chap. 45.

10. *L.n.t.*, art. 40.

du Québec appliquait le même principe, mais selon une procédure différente¹¹. Avant de soumettre pour approbation une ordonnance au lieutenant-gouverneur en conseil, la Commission du salaire minimum devait (même si le texte de l'article 16 disait « peut ») convoquer une conférence conjointe, constituée de représentants des employeurs, des salariés et du public, en vue d'élaborer l'ordonnance à soumettre au gouvernement. Même si la Commission des normes du travail peut faire des recommandations au gouvernement, le processus actuel accorde au Cabinet des ministres l'initiative et le pouvoir en la matière.

1.2 Niveau et variations

Le point crucial dans l'administration d'une loi du salaire minimum réside dans la détermination du niveau auquel celui-ci doit être fixé, et, par ricochet, dans la fréquence et l'importance des variations qui l'affectent.

Le salaire minimum fédéral s'est accru à un rythme relativement régulier au cours des années 1970. Entre 1971 et 1981, il a doublé, passant de 1,75 \$ à 3,50 \$, dans des hausses annuelles ou bisannuelles de 12 % à 15 % chacune¹². Il est question (automne 1985) d'une augmentation prochaine à 4 \$ de l'heure.

L'histoire du salaire minimum au Québec est beaucoup plus longue, puisqu'elle remonte à 1938¹³. Elle a été aussi beaucoup moins régulière. Après avoir subi quelques modestes hausses de 1947 à 1960, le salaire minimum du Québec a été augmenté régulièrement et fortement depuis 1967 jusqu'à 1981. Au cours de ces 14 années, il a été multiplié par 4, passant de 1,05 \$ à 4 \$. De 1970 à 1978 inclusivement, il a connu régulièrement deux hausses à chaque année. De la dernière place qu'il occupait par rapport à la plupart des provinces canadiennes, au début des années 1960, il les dépassait toutes, de beaucoup dans certains cas, au début des années 1980. Aussi, ne faut-il pas s'étonner, compte tenu de la récession de 1981 et 1982, qu'il n'ait subi aucune augmentation depuis le 1^{er} octobre 1981, alors qu'il avait été fixé à 4 \$ de l'heure¹⁴.

Le salaire minimum du Québec a-t-il évolué au même rythme que les principaux indicateurs économiques, disons la moyenne des salaires

11. *Loi du salaire minimum*, S.R.Q. 1964, chap. 144, art. 13-22.

12. C.P. 73-4122 et 75-77; DORS 76-39 et 80-659.

13. Pour la discussion présente, nous nous référons à l'ordonnance générale n° 4, qui a établi le taux du salaire minimum pour la grande majorité des salariés assujettis de 1938 à 1980. Cette ordonnance a été modifiée plus ou moins régulièrement au cours de cette période de 40 années.

14. *Règlement sur les normes du travail*, art. 3; règlement 873-81 approuvé le 11 mars 1981 et entré en vigueur le 1^{er} avril 1981.

TABLEAU 1
ÉVOLUTION DU SALAIRE MINIMUM, DE L'INDICE DES PRIX À LA
CONSOMMATION ET DES GAINS HORAIRES MOYENS DANS L'INDUSTRIE
MANUFACTURIÈRE AU QUÉBEC 1938 - 1985

Années	Salaire minimum		IPC ¹ (1949 = 100)	Gains horaïres moyens ²	Augmentation (%) : 10 ou 5 ans		
					Sal. minimum	IPC	GHM
1938	\$	.26	62.8	\$.45	%	%	%
1941		(.26) ³	68.6	.52			
1947		.35	84.3	.78			
1951		.42	116.1	1.11	62	69	113
1953		.51	116.3	1.29			
1957		.60	121.8	1.50			
1960		.70	127.9	1.65			
1961		(.70)	129.2	1.70	67	11	53
1965		.85	138.8	(1.80) ³			
1966		1.00	143.9	(2.00)			
1967		1.05	149.1	(2.20)			
1968		1.25	155.2	2.33			
1970	1.35	1.40	167.6	2.68			
1971	1.45	1.50	172.4	2.89	114	33	70
1972	1.60	1.65	180.6	3.09			
1973	1.70	1.85	194.3	3.35			
1974	2.10	2.30	215.5	3.87			
1975	2.60	2.80	238.1	4.56			
1976		2.87	254.1	5.16	91	47	79
1977	3.00	3.15	275.3	5.77			
1978	3.27	3.37	298.4	6.22			
1979		3.47	325.7	6.80			
1980		3.65	359.3	7.54			
1981		4.00	403.8	8.47	39	59	64
1982		(4.00)	450.6	9.46			
1983		(4.00)	475.7	(10.17)			
1984		(4.00)	495.5	(10.70)			
1985		(4.00)	(515.0)	(11.00)	0	28	30

¹ Indice des prix à la consommation, région de Montréal. Base 1949 = 100.

² Gains horaires moyens dans l'industrie manufacturière, région de Montréal (1938-1961), puis dans l'ensemble du Québec (1968-1985).

³ Les parenthèses indiquent, dans la colonne du salaire minimum, qu'il n'y a pas eu de changement cette année-là, dans les autres colonnes qu'il s'agit d'une estimation (à cause d'une absence de données, ou d'une modification dans la couverture).

Sources : Québec, *Loi du salaire minimum* et *Ordonnance générale* (n° 4). Statistique Canada.

gagnés dans l'industrie manufacturière? La comparaison ne saurait être faite d'une année à l'autre, à cause du rythme de progression, qui diffère sensiblement d'une série à l'autre. Si l'on considère l'ensemble des 25 dernières années, de 1961 à 1985, on constate que le salaire minimum s'est accru de plus de 4 fois, alors que les prix, eux, ont augmenté d'un peu moins de 4 fois. Le salaire minimum réel s'est donc amélioré. D'un autre côté, l'accroissement des salaires moyens dans l'industrie manufacturière correspond sensiblement à l'augmentation du salaire minimum. (Voir tableau 1.)

À la fin de 1985, la majorité des provinces canadiennes ont fixé leur taux de salaire minimum à 4 \$ de l'heure. Situation à première vue surprenante, c'est la Colombie-Britannique et l'Alberta (outre le salaire minimum fédéral) qui ont les plus bas niveaux, avec 3,65 \$ et 3,80 \$, ces montants étant demeurés inchangés respectivement depuis décembre 1980 et mai 1981. Si l'on se rappelle les espoirs économiques extraordinaires que nourrissaient ces deux provinces à la fin des années 1970 et les déceptions amères qu'elles ont connues depuis 1980, le phénomène s'explique assez facilement. Outre les deux territoires, qui ont un salaire minimum de 4,25 \$ l'heure, seule la Saskatchewan a un salaire minimum, en 1985, de 4,25 \$ et le Manitoba de 4,30 \$; la situation politique de ces deux provinces y est peut-être pour quelque chose, mais il est relativement plus facile d'imposer des normes industrielles élevées dans des provinces à forte concentration agricole.

On peut soupçonner que les variations brusques et irrégulières du salaire minimum risquent d'avoir des effets économiques négatifs. Aussi, certains ont-ils proposé l'indexation du salaire minimum¹⁵, mais sans succès. Les implications politiques considérables qui découlent de toute décision relative au salaire minimum, soit pour l'augmenter, soit pour le maintenir à son niveau, sont telles que les espoirs de « normalisation » des hausses sont à peu près nuls.

1.3 Un ou des salaires minimums?

Malgré toutes les déclarations de principe, à l'effet que le salaire minimum doit constituer un plancher au-dessous duquel personne ne doit être rémunéré, pratiquement aucune province ne détermine un seul salaire minimum mais chacune en établit plusieurs. La législation fédérale se

15. Harry J. WAISGLASS, "Questions of Public Policy for the Consideration of Periodic Revisions in the Minimum Wage", (1973) 28 *Relations industrielles* 629-632; Brigitte SELLEDAERTS, "The Case for Indexing the Minimum Wage", in *Proceedings of the 34th Annual Meeting, Industrial Relation Research Association*, Washington, D.C., 1981, Madison, Wisconsin, I.R.R.A., 1982, pp. 70-77.

trouve là-dessus en position particulière : son champ d'application est beaucoup moins diversifié et plus restreint; elle peut donc plus facilement ne déterminer qu'un seul salaire minimum. Pourtant, elle distingue tout de même les employés de moins de 17 ans, à qui la loi permet que l'on paye 25¢ de moins que la règle générale, soit 3,25 \$ de l'heure¹⁶. Le règlement impose quelques dispositions supplémentaires, comme la condition que le jeune ne soit pas tenu de fréquenter l'école en vertu d'une loi de la province où il se trouve, et l'interdiction de le faire travailler entre 11 h du soir et 6 h du matin.

Même si la *Loi sur les normes du travail* du Québec fut proclamée, à grands frais, comme la norme absolue à laquelle tous les employeurs sans exception devaient se conformer, les règlements prescrivent des minimums différents pour certaines catégories générales et quelques cas particuliers. Ainsi, malgré la règle générale de 4 \$ de l'heure, les règlements fixent un salaire inférieur pour les trois groupes suivants : les moins de 18 ans peuvent être payés 3,54 \$ de l'heure; les employés à pourboire, doivent recevoir un salaire d'au moins 3,28 \$ ou 2,95 \$, selon qu'ils ont 18 ans ou moins; enfin, les domestiques qui résident chez leur employeur doivent toucher au moins 134 \$ par semaine¹⁷.

Outre ces groupes généraux, le *Règlement sur les normes du travail* du Québec prévoit d'autres catégories particulières, dans le cadre des dispositions transitoires et finales du règlement. C'est ainsi que le travailleur agricole de moins de 18 ans et que le domestique de moins de 18 ans qui ne réside pas chez son employeur doivent recevoir, l'un et l'autre, au moins 3,65 \$ de l'heure. Différents tarifs, d'un peu plus ou d'un peu moins de 4 \$ selon le cas, s'appliquent, de façon transitoire, dans les exploitations forestières et les travaux publics¹⁸.

1.4 Exceptions à la règle du salaire minimum

Pratiquement toutes les lois prévoient, en plus des personnes exclues de l'application de toutes les normes, certaines exceptions propres au salaire minimum; ces exceptions sont généralement déterminées par règlement. Ainsi, selon la partie III du *Code canadien du travail*, les apprentis, dûment enregistrés sous un programme d'apprentissage reconnu par la province et rémunérés conformément aux dispositions de ce

16. DORS 80-687, art. 1 et 81-284, art. 1, en vigueur le 1^{er} mai 1981. Voir aussi *Code canadien du travail*, partie III, art. 36 et *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, chap. 986, art. 10.

17. *Règlement sur les normes du travail*, art. 3-5; règlement 873-81 du 11 mars 1981.

18. *Règlement sur les normes du travail*, art. 36-39 et annexe I; règlement 873-81 du 11 mars 1981.

programme, sont soustraits à l'application de la règle des 3,50 \$ ou des 3,25 \$ de l'heure selon leur âge¹⁹.

Le *Règlement sur les normes du travail* du Québec prévoit la même exception en des termes plus généraux : tout stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnue par une loi ; l'expression inclut l'apprentissage dont parle la partie III du *Code canadien du travail*. Trois ou quatre autres catégories sont également exclues de l'obligation du salaire minimum, pour des raisons variables selon les cas et généralement évidentes, comme le commis-voyageur, entièrement rémunéré à commission et dont les heures de travail sont incontrôlables. Sont également exemptés les surnuméraires employés sur une base occasionnelle pour les récoltes, qu'il s'agisse d'agriculture en général, d'horticulture ou de production fruitière ; dans ces deux derniers cas, les opérations auxquelles l'employé est principalement affecté ne doivent pas être mécanisées. Enfin, l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, par exemple une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, n'est pas soumis au salaire minimum imposé par la loi et le règlement²⁰.

Une autre exception concerne le stagiaire handicapé travaillant dans le cadre de son intégration professionnelle selon les dispositions de l'article 61 de la *Loi assurant l'exercice des personnes handicapées*. La partie III du *Code canadien du travail* prévoyait une exception semblable, mais l'article en question a été abrogé par le projet de loi C-34, adopté le 27 juin 1984²¹.

1.5 Nature du salaire

La *Loi sur les normes du travail* du Québec apporte quelques précisions sur ce qui peut et ce qui doit entrer dans le calcul du salaire. Ainsi, la loi stipule que, dans le calcul du salaire minimum, aucun avantage accordé au salarié ne peut être considéré comme du salaire et déduit de sa paye²². Un peu de la même manière, le pourboire ne fait pas partie du salaire qui est dû par ailleurs à l'employé. Si l'employeur perçoit le pourboire, il est tenu de le remettre au salarié, et les frais de service ajoutés à la note du client sont considérés comme faisant partie du pourboire²³. La disposition de la loi selon laquelle le pourboire ne fait pas partie du salaire n'empêche pas le gouvernement de considérer le pourboire comme

19. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, chap. 986, art. 11.

20. *Règlement sur les normes du travail*, art. 2 ; règlement 873-81 du 11 mars 1981.

21. *Loi modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière*, S.C. 1983-1984, chap. 39, art. 2 abrogeant l'art. 37 du *C.c.t.*

22. *L.n.t.*, art. 41.

23. *L.n.t.*, art. 50.

une partie de la rémunération du salarié et de déterminer qu'il est sujet à l'impôt comme tout autre revenu du salarié en cause²⁴.

La partie III du *Code canadien du travail* précise seulement le cas où le salaire est payé à un employé sur une base autre que le temps, par exemple les camionneurs qui peuvent être payés selon le nombre de kilomètres parcourus. L'article en question précise alors que les taux utilisés doivent produire une rémunération qui ne soit pas inférieure à la règle générale posée par la loi pour le taux horaire²⁵.

1.6 Retenues et déductions

Dans les cas où l'employeur fournit le gîte et le couvert, des règles précises ont été établies quant aux déductions qui peuvent s'y rapporter. Pour éviter tout abus, c'est le gouvernement lui-même qui détermine, par règlement, le montant maximum qui peut être exigé²⁶. Au Québec, le maximum a été fixé à 1,25 \$ par repas, à 16,45 \$ par semaine pour la chambre, et à un total de 32,90 \$ par semaine pour la chambre et la pension²⁷.

Sous le *Code canadien du travail*, le règlement n'a pas été révisé depuis longtemps; il ne permet de déduire que 50¢ par repas et 60¢ par jour pour le logement. Par contre, il est permis à l'employeur et à l'employé de s'entendre sur la valeur monétaire du logement et de la pension²⁸.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec précise également les autres retenues que l'employeur peut effectuer sur le salaire de ses employés. Il ne peut effectuer de telles retenues que s'il y est contraint par une loi, un règlement, l'ordonnance d'un tribunal, une convention collective ou un décret, à moins qu'il ne soit autorisé par un écrit du salarié lui-même. Dans ce dernier cas, le salarié peut révoquer l'autorisation qu'il a donnée; une exception : le salarié qui a autorisé une déduction pour un régime d'assurance collective ou un régime supplémentaire de rentes ne peut révoquer cette autorisation qu'à des moments précis, comme la fin de la convention collective²⁹.

24. *Loi concernant les travailleurs au pourboire de la restauration et de l'hôtellerie* (projet de loi 43), L.Q. 1983, chap. 43, sanctionnée le 21 décembre 1983.

25. *Code canadien du travail*, partie III, par. 35(2).

26. *L.n.t.*, art. 51 et *C.c.t.*, partie III, al. 38 b) et c).

27. *Règlement sur les normes du travail*, art. 6; règlement 873-81 du 11 mars 1981.

28. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. chap. 986, art. 21 et 22.

29. *L.n.t.*, art. 49.

1.7 Paiement du salaire

La loi précise également les modalités de paiement du salaire. C'est la *Loi sur les normes* du Québec qui est la plus explicite en la matière. En effet, le salaire doit être payé en espèces, sous enveloppe scellée, ou par chèque; si celui-ci n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables suivants, le salarié est présumé ne pas avoir été payé. Pour que le paiement puisse être fait par virement bancaire, il faut que cela soit prévu dans une convention écrite ou dans un décret³⁰. Le salaire doit être payé à intervalles réguliers et ceux-ci ne doivent pas dépasser 16 jours, ou un mois dans le cas des cadres. Pour le salarié qui entre en fonction, l'employeur dispose d'un mois pour lui effectuer son premier paiement de salaire³¹.

Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres, sur les lieux du travail, un jour ouvrable. Si le jour habituel de la paye tombe un jour férié et chômé, le salaire doit être versé la veille. Ces précisions ne s'appliquent pas si le paiement est fait par virement bancaire ou par la poste. Le salaire peut être remis à un tiers, si le salarié lui-même en fait la demande par écrit³².

L'article 61.6 de la partie III du *Code canadien du travail* émet les mêmes principes, mais de façon beaucoup plus succincte.

En même temps que son salaire, l'employé reçoit un bulletin de paye sur lequel doivent apparaître toutes les précisions requises pour qu'il puisse comprendre le montant du salaire qui lui est versé : le nombre d'heures à taux normal, le nombre d'heures supplémentaires, les déductions autorisées, etc.³³. L'article 68 de la partie III contient les mêmes précisions, mais de façon plus brève.

La signature que l'employeur peut exiger au moment de la remise du salaire établit seulement que la somme remise correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie. Elle ne comporte aucune renonciation au paiement d'une somme qui serait due à l'employé et qui ne serait pas incluse dans l'enveloppe de paie³⁴.

Dans l'application des dispositions relatives au salaire selon les différentes lois des normes, la réclamation la plus fréquente est celle du salaire impayé. Le cas est évidemment plus fréquent pour les employés occasionnels ou surnuméraires. Si surprenant que cela puisse paraître, il n'est pas rare qu'un employé ne reçoive pas son salaire le jour prévu, ou qu'il soit payé au moyen d'un chèque sans provision. Sur plainte dûment effectuée à Travail Canada ou à la Commission des normes, un enquêteur

30. *L.n.t.*, art. 42.

31. *L.n.t.*, art. 43.

32. *L.n.t.*, art. 44-45.

33. *L.n.t.*, art. 46.

34. *L.n.t.*, art. 47-48.

ou un agent de la Commission s'efforce d'obtenir pour l'employé le paiement requis.

1.8 Indemnité de présence

La *Loi sur les normes du travail* du Québec impose à l'employeur, hors le cas fortuit, de payer à son employé qui se présente au travail une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel, s'il n'a pas été prévenu assez tôt qu'il n'y avait pas de travail pour lui à ce moment. La disposition ne s'applique pas dans certains cas où elle n'aurait pas de sens, comme pour un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus à heures brisées, un surveillant d'école ou un placier³⁵.

Le *Code canadien du travail* prévoit la possibilité d'établir un règlement au même effet³⁶. Cependant, aucun règlement sur le sujet n'a été adopté à ce jour.

1.9 Jurisprudence principale

L'application des normes relatives au salaire minimum n'est pas celle qui a provoqué la jurisprudence la plus abondante, même si les plaintes sont nombreuses. Celles-ci se règlent le plus souvent sans recours judiciaire. Cependant, certains cas ont permis de préciser divers aspects de la loi. Ainsi, il a été établi depuis longtemps que le pourboire n'entre pas dans le calcul du salaire³⁷. Tout récemment, la Cour provinciale précisait quel salaire minimum s'applique à l'employé à pourboire; ce n'est pas le salaire minimum général, mais celui qui est prévu à l'article 4 des règlements³⁸. Par contre, la réclamation d'un pourboire en vertu du paragraphe 50(2) constitue l'exercice d'un droit contenu dans la loi, et il donne ouverture à une plainte sous l'article 122, qui traite du congédiement ou d'une sanction illégale³⁹.

En ce qui a trait aux déductions permises, l'employeur ne peut retenir sur le salaire de son employé que les montants déterminés par règlement pour le gîte et les repas; il ne peut rien déduire pour les uniformes, comme le précise l'article 85 de la loi⁴⁰. À propos des étudiants qui tra-

35. *L.n.t.*, art. 58.

36. *C.c.t.*, partie III, al. 38a).

37. *Brandt Service Ltd c. Fedorki*, [1957] B.R. 190.

38. *Commission des normes du travail c. Cinémas Le Paradis Inc.*, C.P. (Montréal), DTE 84 T-647.

39. *Thursday's Restaurant and Bar Inc. c. Roy*, T.T. (Montréal), DDE 84 T-264.

40. *Commission du salaire minimum c. Restaurant L'oiseau bleu*, [1965] R.D.T. 195.

vaillent dans des organismes à but non lucratif, comme une colonie de vacances, il a été précisé que l'exemption ne s'applique pas à une colonie de vacances à but lucratif⁴¹.

Avec toutes ces exceptions et ces précisions, on constate que le principe général d'une règle uniforme et simple s'appliquant à tous les salariés sans exception, pour leur assurer un salaire minimum, qu'il soit raisonnable ou pas, n'est pas vraiment réalisé. On peut même se demander si la chose est possible, tant il y a de variétés dans les industries et les commerces, tant il y a de situations et de circonstances différentes.

2. La durée du travail

La réglementation visant la durée du travail, soit le nombre d'heures par jour ou par semaine, a comme incidence principale d'imposer une majoration de salaire, généralement de 50 %, au taux payé pour les heures régulières. Les différentes questions qui se posent relativement aux heures de travail se rapportent presque toujours à cet aspect fondamental. Il en est ainsi, en premier lieu, des exceptions particulières que prévoient les lois et les règlements.

2.1 Exceptions particulières

Le principe d'un surcroît de salaire pour tout travail exécuté en dehors des heures normales s'applique difficilement à certaines catégories d'employés. C'est pourquoi les deux lois à l'étude prévoient des exceptions particulières.

La première de ces exceptions vise les cadres. Dans la liste d'exceptions qu'elle établit, la loi du Québec mentionne, entre autres, le « cadre d'une entreprise »⁴². De son côté, la partie III du *Code canadien du travail* exclut ceux qu'elle appelle les directeurs ou surintendants, et tous ceux qui participent à la direction⁴³. Le *Code canadien* exclut également certains cadres professionnels, soit les membres des professions suivantes, désignées par règlement : les architectes, les dentistes, les ingénieurs, les médecins et les membres de la profession légale⁴⁴.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec exclut également d'autres catégories d'employés où l'application du principe du temps

41. *Commission des normes du travail c. Edphy Inc.*, [1984] C.S. 403.

42. *L.n.t.*, art. 54, 3^e.

43. *C.c.t.*, partie III, par. 27(3).

44. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, art. 3; DORS 78-560, art. 1 en vigueur le 30 juin 1978.

supplémentaire serait inappropriée ou même impossible. Ces autres exceptions comprennent la plupart des employés saisonniers pour qui les heures de travail dépendent des conditions atmosphériques et d'autres irrégularités de la nature : les salariés affectés aux récoltes ou à la transformation des fruits et légumes pendant la période des récoltes, les salariés travaillant dans les établissements de pêche ou de transformation du poisson et les travailleurs agricoles.

La loi du Québec exclut aussi les employés dont les heures de travail sont incontrôlables, le plus souvent parce qu'ils travaillent en dehors de l'établissement, comme les commis-voyageurs. Sont également exclus le conjoint et les parents très proches de l'employeur, ses ascendants et ses descendants. Finalement les étudiants employés dans des organismes à but non lucratif ne sont pas soumis aux règles de la durée du travail, tout comme ils ne l'étaient pas à la règle du salaire minimum⁴⁵.

2.2 Heures normales ou maximales?

Certaines lois établissent une distinction entre heures normales et heures maximales; généralement, ces lois déterminent un nombre d'heures différent pour chacun des deux types d'heures. C'est le cas, par exemple, du *Code canadien du travail* et des lois sur les normes du travail dans les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Ontario. Quand pareille distinction existe, on entend par heures normales les heures qui sont payées à taux normal et au-delà desquelles une majoration est imposée. Quant aux heures maximales, leur nom même les définit : un employeur n'a pas le droit, sauf exceptions, de forcer un employé à travailler un plus grand nombre d'heures.

D'importants débats ont eu lieu, autour des années 1970, sur l'opportunité et même la possibilité d'imposer des heures maximales de travail, par jour ou par semaine⁴⁶. L'objectif d'une telle législation est évident : le législateur veut empêcher que l'employeur puisse exiger de ses salariés qu'ils effectuent un nombre d'heures déraisonnable. D'un autre côté, dans plusieurs circonstances, les travailleurs souhaitent faire de longues heures. Tel est le cas, par exemple, des travailleurs isolés, que ce soit sur un chantier de construction éloigné ou sur un bateau. Mis à part ceux dont la fonction comporte des éléments de sécurité, comme les pilotes et la vigie, un marin dans un bateau préfère effectuer de longues heures, pour gagner gros et jouir d'un congé prolongé quand le bateau arrive au port.

45. *L.n.t.*, art. 54.

46. Voir, par exemple, Gérard HÉBERT, « Les objectifs socio-économiques d'une législation relative aux heures de travail », étude préparée pour le ministère du Travail du Canada (équipe spécialisée sur les heures de travail), polycopié, septembre 1969, pp. 84-90, 217-221.

Les heures maximales s'appliquent aussi avec difficulté dans le cas du camionnage au long cours, et dans plusieurs autres circonstances.

Plusieurs s'opposent à l'imposition d'heures maximales — et plusieurs provinces n'en ont pas adoptées — pour une raison simple et pratique. Même là où existe une telle loi, les administrateurs doivent accorder tellement d'exemptions que la règle générale devient quasi inopérante. Une équipe spécialisée sur les heures de travail, établie par Travail Canada en 1969, semblait partager ce point de vue. Des considérations politiques ont empêché le gouvernement d'alors de retirer de la loi la disposition imposant des heures maximales. Il est curieux de noter que la loi fédérale contient une telle mesure, alors que c'est dans les transports, relevant de la compétence fédérale, que son application est le plus difficile.

La loi fédérale est catégorique, du moins dans l'énoncé du principe général : « La durée totale du travail qu'il (un employé) peut accomplir au cours d'une semaine ne doit pas dépasser 48 heures »⁴⁷. Non seulement ce maximum mais même les heures normales sont souvent, à toutes fins pratiques, inapplicables. Aussi le nombre d'exemptions accordées par le ministre est très élevé, comme nous le verrons plus loin.

2.3 Heures normales et heures supplémentaires

Dans la détermination des heures normales, certaines législations fixent la durée à la fois du travail quotidien et du travail hebdomadaire, alors que d'autres se contentent de la durée hebdomadaire du travail. De nouveau, le *Code canadien* et la loi du Québec ont opté respectivement pour chacune des deux formules.

Le *Code canadien du travail* établit à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine la durée normale du travail, au-delà de laquelle une majoration de 50 % du taux normalement payé est imposée⁴⁸. Les deux éléments de la règle s'appliquent séparément, de façon disjonctive : l'employé auquel l'employeur permet ou ordonne de travailler au-delà de 8 heures dans une journée doit être rémunéré à taux et demi pour ces heures supplémentaires, même s'il ne dépasse pas 40 heures durant la semaine.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec n'impose que la semaine normale de travail. Elle la fixe à 44 heures, au-delà desquelles l'employeur doit accorder au salarié une majoration de 50 % de son salaire horaire normal. La loi précise que la majoration s'applique au salaire horaire habituel, dont elle exclut les primes établies sur une base horaire, comme les primes de quart et les primes d'heures brisées⁴⁹.

47. *C.c.t.*, partie III, art. 30.

48. *C.c.t.*, partie III, art. 29 et 32.

49. *L.n.t.*, art. 52 et 55.

Il faut noter aussi une variation particulière, qui n'existe ni dans la loi fédérale ni dans la loi du Québec, mais qu'on trouve dans toutes les Provinces maritimes. Dans ces provinces, la majoration ne s'applique pas au taux normal généralement payé à l'employé en cause, mais au taux du salaire minimum lui-même. C'était aussi le cas au Québec sous l'ancienne *Loi du salaire minimum*, en vertu des différentes ordonnances qui déterminaient non seulement le salaire minimum, mais également la durée des heures normales et le taux majoré pendant les heures supplémentaires. La nouvelle formule avantage la grande majorité des salariés; cependant, il y avait quelques cas où le principe du salaire minimum et demi se traduisait par un gain pour le travailleur. Certains employeurs, qui ne suivaient pas de très près le nombre d'heures effectuées par leurs employés, préféraient leur offrir un salaire horaire qui équivalait au taux de salaire minimum et demi, et qui s'appliquait en tout temps; ils étaient sûrs ainsi de ne pas enfreindre la loi et ils n'avaient plus à se préoccuper de cet aspect. Il y avait un avantage évident pour les salariés en question. Il faut reconnaître, toutefois, qu'un tel arrangement était vraiment exceptionnel.

Les deux lois prévoient le cas où un congé survient durant la semaine, que ce congé soit dû à un jour férié ou aux vacances du salarié. Si ce congé tombe un jour ouvrable, quand l'employeur doit-il payer taux et demi, après 32 (ou 36) heures, ou après 40 (ou 44) heures? Les deux lois précisent que de telles journées de congé sont assimilées à un jour de travail, aux fins du calcul des heures supplémentaires. La majoration de 50 % s'applique alors après la semaine normale moins le nombre d'heures correspondant à cette ou à ces journées de congé⁵⁰.

2.4 Étalement des heures

Plusieurs employés n'ont pas d'horaire régulier, parce que l'industrie ou le commerce où ils travaillent fonctionnent de façon irrégulière, ou parce que les employés et l'employeur souhaitent un autre arrangement, par exemple un régime d'horaires variables ou la semaine de travail comprimée. Les deux lois prévoient deux façons de résoudre le problème avec des ressemblances et des différences.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec permet l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, à condition que la moyenne, en longue période, soit équivalente aux 44 heures/semaine imposées par la loi. Là où il existe une convention collective ou un décret qui prévoit pareil étalement, la formule est automatiquement permise. Là où il n'y a pas d'organisation syndicale ni de convention collective ou de

50. *L.n.t.*, art. 56 et *C.c.t.*, partie III, par. 29(3).

décret, l'employeur doit obtenir l'autorisation de la Commission des normes pour pratiquer un tel étalement⁵¹.

Dans les entreprises de compétence fédérale, l'étalement est permis selon le règlement établi en vertu d'une disposition de la loi⁵². Le règlement pose comme principe que l'étalement doit se faire sur une période ne dépassant pas 13 semaines consécutives. Une période plus longue peut cependant être autorisée. Le total des heures normales ne doit pas dépasser, dans le cas de 13 semaines, 520 heures (40×13), et le nombre maximum d'heures travaillées ne doit pas dépasser, durant la même période, 624 heures (48×13).

Même avec cette possibilité d'étalement, les exemptions à la règle générale sont si nombreuses et si complexes qu'il y a lieu de s'y arrêter.

2.5 Exemptions à la règle du C.C.T.

Les exemptions aux deux règles de 40 heures à taux normal et d'un maximum de 48 heures prennent au moins deux formes, le permis accordé à un employeur et le règlement qui vise une industrie ou un secteur.

En vertu de l'article 29.1, le ministre peut autoriser un employeur à faire travailler ses employés au-delà de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine. Cependant, la loi précise que la moyenne hebdomadaire des heures à taux normal ne doit pas dépasser 40 heures; le permis lui-même fixe la manière de calculer cette moyenne : il détermine en particulier le nombre de semaines sur lequel le calcul doit s'étaler⁵³.

Dans sa demande de permis, l'employeur doit établir les raisons qui motivent une telle dérogation à la règle générale. Là où il existe une convention collective, la demande doit être faite conjointement par l'employeur et le syndicat. Là où il n'y a pas de syndicat, l'employeur doit démontrer qu'il a l'appui d'au moins 80 % des employés de la catégorie en question et que la mesure serait dans leur intérêt⁵⁴.

L'employeur doit faire parvenir au ministre un rapport écrit dans les 15 jours qui suivent l'expiration du permis ou à une date déterminée dans le permis. Il doit indiquer le nombre d'employés qui ont travaillé au-delà de 48 heures par semaine et le nombre d'heures supplémentaires fournies par chacun d'eux, chaque semaine⁵⁵.

51. *L.n.t.*, art. 53.

52. *C.c.t.*, partie III, par. 29(2) et *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, chap. 986, art. 4 à 6 et DORS 78-560, art. 2.

53. *C.c.t.*, partie III, par. 29.1(1).

54. *C.c.t.*, partie III, par. 29.1(2-6).

55. *C.c.t.*, partie III, par. 33(5).

L'exemption peut aussi prendre la forme d'un règlement particulier. Il existe six règlements de cette nature, visant cinq groupes de travailleurs dans autant de secteurs de compétence fédérale. Le plus important est celui qui traite du transport routier⁵⁶. Le règlement prévoit plusieurs catégories d'employés, avec des heures différentes, comme les conducteurs de véhicules et les autres employés, les conducteurs de véhicules pour le transport des marchandises et les conducteurs d'autobus.

Les conducteurs de véhicules pour le transport des marchandises sont eux-mêmes subdivisés en conducteurs urbains et en conducteurs routiers. Les premiers conduisent leur véhicule dans un rayon déterminé, qui va de 10 à 25 milles de leur terminus d'attache, selon la grosseur de la ville, la convention collective ou la coutume. Pour eux, la durée normale du travail est de 9 heures par jour et de 45 heures par semaine. Quant aux conducteurs routiers, ceux qui dépassent le rayon de 10 à 25 milles, en somme ceux qui effectuent le transport interprovincial ou international, il n'y a pas pour eux de journée normale, mais seulement une semaine normale de travail; elle est de 60 heures⁵⁷.

Le règlement en question ne comporte pas de durée maximale de travail. Par contre, un autre règlement adopté en vertu de la partie IV du Code et touchant la sécurité, fixe pour la même catégorie d'employés un maximum de 60 heures⁵⁸. Mais même dans ce cas, l'employeur peut obtenir un permis pour dépasser 60 heures; et c'est seulement au-delà du nombre d'heures établi dans le permis lui-même que l'employeur est tenu de payer le taux majoré aux employés touchés par le permis.

Le *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles* détermine comment il faut rémunérer les salariés qui occupent des emplois mixtes, c'est-à-dire ceux qui, dans une même semaine, agissent comme conducteurs routiers et comme conducteurs urbains, ceux qui tantôt conduisent un véhicule automobile, tantôt remplissent d'autres fonctions, comme aides ou manutentionnaires. Le principe c'est qu'on applique la norme propre à chaque catégorie dans la mesure où c'est possible. D'abord l'employeur doit payer la majoration pour les heures supplémentaires après 60 heures/semaine. Si l'employé a travaillé comme conducteur urbain toute une journée, c'est la règle de 9 heures/jour qui s'applique. Pour la fonction de manutentionnaire, c'est celle de 8 heures/jour. Si l'employé a fait du travail comme manutentionnaire et comme conducteur urbain, dans la même journée, il a droit à la majoration après 8 heures ou 9 heures selon qu'il a fait plus d'heures comme manutentionnaire ou comme conducteur urbain⁵⁹.

56. *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, C.R.C. 1978, chap. 990.

57. *Id.*, art. 5-6.

58. *Règlement sur la durée du service des conducteurs de véhicules automobiles*, C.R.C. 1978, chap. 1005, art. 7.

59. *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, C.R.C. 1978, chap. 990, art. 7-8.

Les autres règlements particuliers qui établissent des règles différentes de la règle générale visent les employés de navires travaillant au transport maritime sur la côte est, ceux de la côte ouest, le personnel itinérant des compagnies de chemin de fer, les vendeurs à commission dans la radiodiffusion et les directeurs ou agents de silos à grain régionaux.

Il y a également d'autres exemptions de type général. Ainsi, le règlement général relatif à la partie III permet de dépasser 40 heures par semaine au taux normal lorsqu'il existe dans l'entreprise une pratique établie en ce sens, par exemple par suite de changements de quart ou de poste, ou encore conformément à la convention collective, pour faire valoir ses droits d'ancienneté, ou dans les cas où un employé a changé de poste avec un autre employé⁶⁰.

La durée maximale du travail hebdomadaire peut aussi être dépassée dans tous les cas d'urgence — de véritable urgence — par exemple à l'occasion d'un accident survenu à l'outillage, au matériel, à l'usine ou aux personnes, ainsi qu'en toutes autres circonstances imprévues et inévitables⁶¹. Dans ces cas d'urgence, un rapport doit par la suite être adressé au ministre du Travail.

2.6 Cas spéciaux du Québec

La *Loi sur les normes du travail* du Québec prévoit que le gouvernement peut fixer par règlement, dans certains cas, une semaine normale autre que celle de 44 heures⁶². Ainsi, la semaine normale de travail des salariés occupés dans les exploitations forestières et dans les scieries est fixée à 47 heures par semaine. Celle des domestiques qui résident chez leur employeur est de 53 heures. Pour ceux qui travaillent dans des endroits isolés, notamment sur le territoire de la Baie James, la semaine normale de travail est de 55 heures. Enfin, la semaine normale d'un gardien, à l'emploi de l'entreprise ou du commerce où il exerce sa fonction, est de 60 heures par semaine; par contre, s'il est l'employé d'une entreprise de gardiennage (par exemple un agent de sécurité), assigné à telle entreprise ou à tel commerce, alors c'est la règle générale des 44 heures/semaine qui s'applique⁶³.

60. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, chap. 986, art. 7.

61. *C.c.t.*, partie III, art. 34.

62. *L.n.t.*, art. 52.

63. *Règlement sur les normes du travail*, art. 8 à 13; règlement 873-81 approuvé le 11 mars 1981.

Conformément au principe général de l'article 55, c'est seulement après 47, 53, 55 ou 60 heures, que ces divers salariés verront leur taux horaire habituel majoré de 50 %.

2.7 Jurisprudence principale

Bon nombre de cas qui ont fait l'objet de plaintes devant les tribunaux, relativement à la durée du travail, se rapportaient à la définition du cadre. Ainsi, en 1983, la Cour supérieure, constatant qu'il n'y a pas de définition dans la loi, décidait que c'est le sens usuel du mot qui s'applique, à savoir qu'il s'agit d'un salarié exerçant un certain pouvoir décisionnel⁶⁴. Une décision récente déclarait qu'au sens du paragraphe 54(3) de la *Loi sur les normes du travail*, l'assistant-directeur d'une succursale d'une chaîne de restaurants était un cadre⁶⁵.

D'un autre côté, il faut noter que l'exception de l'article 54 dit : « un cadre d'une entreprise ». Comme une municipalité ne peut pas être considérée comme une entreprise, un juge de la Cour provinciale a décidé que le secrétaire-trésorier d'une municipalité avait droit à la prime de temps supplémentaire⁶⁶.

Dans une situation de juridiction fédérale, un arbitre a décidé qu'en cas d'urgence, un employeur, même sans permis, pouvait obliger un salarié à effectuer des heures supplémentaires⁶⁷.

La multiplicité des permis et des exceptions dans la législation fédérale fait que nombreuses sont les plaintes portées à ce sujet. Leur solution n'est pas facile, puisque certains textes semblent même se contredire. En dehors de cette question, les principales plaintes visent le paiement du temps supplémentaire; elles se rapportent le plus souvent à la question de savoir si l'employé avait droit à la majoration ou si son employeur jouissait d'une des exemptions prévues par la loi, dans un règlement ou à la suite de l'obtention d'un permis.

3. Les vacances annuelles

Les différentes lois sur les normes du travail prescrivent, en principe, qu'après une année de service continu, tout employé a droit à au moins deux semaines de vacances ou congés annuels payés. Après 6

64. *Commission des normes du travail c. Distribution aux consommateurs Inc.*, C.S. (Montréal), D.T.E. 83T-56.

65. *Commission des normes du travail c. Restaurants Wendy du Canada Inc.*, C.P. (Montréal), D.T.E. 85T-56.

66. *Stukely-Sud c. Pariseau*, C.P. (Bedford), D.T.E. 83T-823.

67. *Adams Mine Cliffs of Canada Ltd.*, (1975) 8 L.A.C. (2nd) 204.

ou 10 années de service chez le même employeur, l'obligation est de trois semaines de vacances payées. Quant aux modalités d'application du principe, elles comportent des ressemblances et des différences. Comme pour le salaire minimum et la durée du travail, il faut d'abord rappeler les exceptions prévues pour l'application de cette norme particulière.

3.1 Exceptions particulières

La *Loi sur les normes du travail* du Québec exclut de l'application des congés annuels payés certains employés à commission et quelques cas spéciaux. Sont expressément exclus les employés à commission suivants : les agents de courtage immobilier, les vendeurs de valeurs mobilières et les agents d'assurance. Sont aussi exclus les salariés surnuméraires pendant la période des récoltes, le conjoint de l'employeur, ses ascendants et ses descendants qui travaillent pour lui. Aussi exclus sont les étudiants employés dans des organismes à but non lucratif comme les colonies de vacances, et les stagiaires dans un programme de formation professionnelle reconnu par une loi⁶⁸.

On notera que les cadres ne sont pas exclus et, qu'à ce titre, ils bénéficient, comme tous les autres, des dispositions de la loi sur les congés annuels payés. Quant au *Code canadien du travail*, il ne mentionne aucune exception particulière, et la norme des vacances que ce Code contient s'applique donc, elle aussi, aux cadres des entreprises de compétence fédérale.

3.2 Conditions et durée des vacances

La condition principale et fondamentale pour avoir droit aux deux ou trois semaines de vacances prévues est fort simple. L'employé doit avoir un an de service continu chez le même employeur pour avoir droit à deux semaines de vacances. Il doit avoir effectué, selon la loi du Québec, 10 ans de service continu chez le même employeur, 6 ans selon le *Code canadien du travail*, pour avoir droit à trois semaines de vacances⁶⁹.

La loi du Québec ajoute qu'un salarié qui a moins d'un an de service continu chez le même employeur a droit à un congé équivalent à un jour ouvrable pour chaque mois de service continu, avec un maximum de 10 jours ouvrables ou 2 semaines⁷⁰. Le *Code canadien du travail*, pour sa part, considérant peut-être que, dans ces circonstances, des vacances

68. *L.n.t.*, art. 77.

69. *L.n.t.*, art. 68, 69 et *C.c.t.*, partie III, art. 40.

70. *L.n.t.*, art. 67.

annuelles ont moins de sens, prescrit seulement le paiement de l'indemnité au salarié qui n'a pas une année complète de service continu⁷¹.

La condition fondamentale d'avoir accompli une année de service continu chez le même employeur a reçu des précisions, variables selon les lois. Cette année de service requise pour avoir droit au congé annuel payé est souvent appelée « année de référence ».

3.3 L'année de référence

Le *Code canadien du travail* fait débiter l'année de référence — qu'il appelle tout simplement « année de service » — à la date où l'employé a commencé à travailler pour cet employeur, puis à la date correspondante dans chaque année consécutive⁷². Normalement, l'employé doit prendre les vacances auxquelles il a droit dans les 10 mois qui suivent chaque année de référence. Cependant, comme nous le verrons plus loin, les règlements permettent plusieurs exceptions⁷³.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec est beaucoup plus précise et plus contraignante. L'année de référence s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, c'est-à-dire de l'année durant laquelle, normalement, les vacances seront prises. Seule une convention collective ou un décret peuvent fixer une autre date pour le début et la fin de la période de référence⁷⁴.

Les vacances doivent être prises dans les douze mois qui suivent l'année de référence, et elles ne peuvent être reportées à une année ultérieure que si une convention collective ou un décret permettent un tel report⁷⁵. Une décision récente a déclaré que ces dispositions étaient d'ordre public, et que nul ne pouvait y déroger, sauf évidemment par convention ou par décret, comme prévu dans la loi elle-même⁷⁶.

3.4 L'indemnité de vacances

La *Loi sur les normes du travail* du Québec déclare que le travailleur a droit à une indemnité de vacances qui correspond à 4 % du salaire brut qu'il a gagné, s'il a moins de 10 années de service continu chez le même employeur ou à 6 % de son salaire brut s'il a 10 années

71. *C.c.t.*, partie III, art. 44.

72. *C.c.t.*, partie III, al. 39(a).

73. *C.c.t.*, partie III, al. 41(a) et *Règlement du Canada sur les normes du travail*, art. 16, C.R.C. 1978, chap. 986.

74. *L.n.t.*, art. 66.

75. *L.n.t.*, art. 70.

76. *Commission des normes du travail c. Léger*, C.P. (Montréal), D.E.T. 85T-5.

ou plus de service continu chez le même employeur. Il s'agit du salaire brut gagné durant l'année de référence, soit du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante⁷⁷.

Ce mode de calcul a été introduit pour tenir compte, de façon équitable, des cas simples (ceux qui ont travaillé l'année complète) et des situations spéciales, comme celles des employés qui ont des heures et des semaines irrégulières, ainsi que du cas de ceux qui ont connu des périodes de mise à pied ou d'absences non motivées. En vertu de cette règle du 4 % ou du 6 %, selon le cas, celui qui a travaillé l'équivalent d'une année complète recevra son salaire habituel pour les deux ou les trois semaines de vacances auxquelles il a droit. En effet, les chiffres de 4 % et de 6 % ont été choisis parce que deux semaines de salaire dans une année correspondent à peu près à 4 % du salaire annuel (2/50 ou 2/52 semaines) et que trois semaines de salaire correspondent à environ 6 % de la rémunération annuelle⁷⁸.

La loi prévoit que le salarié absent pour des causes légitimes, nommément une maladie, un accident ou un congé de maternité, durant l'année de référence, ne sera pas pénalisé pour son indemnité de vacances. En effet, il aura droit à deux fois la moyenne hebdomadaire de ce qu'il a gagné pendant les semaines où il a travaillé, s'il a moins de 10 ans de service, et à trois fois la moyenne de ses gains hebdomadaires pendant la même période, s'il a 10 années de service ou davantage⁷⁹.

Le *Code canadien du travail* établit, pour sa part, le même principe que la *Loi sur les normes* du Québec quant à l'indemnité du congé annuel. Il le fait en définissant l'indemnité de vacances comme « l'indemnité égale à 4 % ou [...] à 6 % du salaire de l'employé gagné au cours de l'année de service lui donnant droit à ses vacances »⁸⁰. Dans les cas de fin d'emploi, le *Code canadien* précise que l'employeur doit immédiatement verser à l'employé tout ce qu'il lui doit comme vacances pour les années de référence antérieures, plus 4 % (ou 6 % s'il a 6 années de service ou plus) du salaire gagné pendant l'année de référence en cours. Cette disposition, celle qui ordonne de verser 4 % du salaire gagné pendant

77. *L.n.t.*, art. 74.

78. Appliqué littéralement, le principe formulé dans la loi équivaldrait à un montant légèrement supérieur à 2 ou 3 semaines de vacances selon le cas. En supposant que quelqu'un gagne 400 \$ par semaine, son salaire annuel brut est de 20 800 \$ en incluant ses 2 semaines de vacances, durant l'année de référence. Or 4 % de 20 800 \$ font plus que 800 \$, l'équivalent de 2 semaines de salaire; ils font 832 \$. Il est évident que le législateur n'a pas voulu accorder au salarié plus que son salaire normal pour 2 ou 3 semaines de travail en formulant le principe contenu dans le 1^{er} paragraphe de l'article 74 de la *Loi sur les normes du travail*. Les pourcentages (4 % et 6 %) correspondent à une bonne approximation dans le cas de ceux qui n'ont pas reçu une pleine rémunération durant l'année de référence.

79. *L.n.t.*, par. 74(2).

80. *C.c.t.*, partie III, art. 39.

l'année de référence en cours, inclut le cas de l'employé qui n'a pas encore terminé l'année complète chez son employeur⁸¹.

En vertu du Code, le gouvernement canadien peut, par règlement, déterminer quelles absences, comme une maladie ou un accident, n'affectent pas l'indemnité de vacances, préciser comment calculer cette indemnité pour les employés surnuméraires ou temporaires, et régler d'autres questions analogues⁸². Aucun règlement n'a encore été adopté en ce sens.

Le *Code canadien* stipule également que l'indemnité de vacances doit être considérée comme un salaire⁸³.

3.5 *Prise de vacances et paiement de l'indemnité*

La loi du Québec apporte plusieurs précisions concernant les modalités de la prise de vacances et le paiement de l'indemnité. Comme nous l'avons déjà mentionné, le congé annuel doit être pris dans les 12 mois qui suivent la fin de l'année de référence, c'est-à-dire entre le 1^{er} mai de l'année courante et le 30 avril de l'année suivante. La disposition étant d'ordre public, un employeur et son employé ne peuvent s'entendre pour y déroger. La loi elle-même prévoit qu'une convention collective ou un décret peuvent permettre de reporter la prise des vacances à l'année suivante⁸⁴.

Dans le cas d'un congé annuel d'une durée d'une semaine ou de moins d'une semaine, il n'est pas permis de le fractionner. Si l'employé a droit à deux semaines de vacances, son congé peut être divisé en deux périodes s'il en fait la demande à son employeur, à moins qu'une convention collective ou un décret prévoie une autre formule. Quant au salarié qui a droit à trois semaines de vacances, la troisième semaine peut être remplacée par une indemnité compensatrice, si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel⁸⁵. À part ce dernier cas, il est interdit de remplacer le congé annuel par une indemnité compensatrice⁸⁶.

L'employeur doit aviser chaque employé de la date de son congé au moins quatre semaines à l'avance⁸⁷. L'employé doit recevoir son indemnité de vacances en un seul versement, avant le début de son congé⁸⁸.

81. *C.c.t.*, partie III, art. 44.

82. *C.c.t.*, partie III, al. 46 d), f), g), h).

83. *C.c.t.*, partie III, art. 42.

84. *L.n.t.*, art. 70.

85. *L.n.t.*, art. 71 à 73.

86. *L.n.t.*, art. 73.

87. *L.n.t.*, art. 72.

88. *L.n.t.*, art. 75.

D'après le *Code canadien du travail*, nous avons vu plus haut que les vacances annuelles doivent être prises normalement dans les dix mois qui suivent la fin de l'année de référence, et que celle-ci commence le jour anniversaire du début du service de l'employé auprès de cet employeur. Un règlement permet de reporter la prise des vacances à une date ultérieure, moyennant une entente signée entre l'employeur et l'employé, entente qui doit être déposée auprès du directeur régional de Travail Canada⁸⁹.

Dans des circonstances exceptionnelles, suite à une demande conjointe de l'employeur et de l'employé, le directeur régional peut permettre qu'une période de vacances annuelles soit remplacée par une indemnité compensatrice correspondante⁹⁰.

Les employés doivent être avisés de la date de leur congé au moins deux semaines avant son début et ils doivent recevoir leur indemnité de vacances dans les quatorze jours qui précèdent le début de ce même congé⁹¹.

3.6 Questions spéciales

Les deux lois traitent, bien qu'en des endroits différents, du cas où un jour férié tombe pendant les vacances annuelles d'un employé. Le *Code canadien du travail* détermine que, dans ce cas, les vacances seront prolongées d'autant et que l'employeur devra verser le salaire correspondant à ce jour férié⁹².

La loi du Québec laisse plus de liberté aux intéressés. L'employeur doit verser l'indemnité correspondant au jour férié, mais il peut aussi, avec l'accord du salarié, lui accorder un congé à la place, à une date qui leur convient mutuellement, ou bien à une date fixée par une convention collective ou un décret⁹³.

Comme l'acquisition du droit aux vacances annuelles s'échelonne sur une période de temps qui peut être longue, et que durant ce temps des modifications peuvent intervenir dans la structure et la propriété de l'entreprise, le législateur fédéral a inséré, dans la section du *Code canadien* sur les vacances annuelles, le principe de la transmission des droits et des obligations, spécialement dans les cas de transfert et de succession d'entreprise. L'article déclare explicitement que « l'occupation

89. *C.c.t.*, partie III, al. 41(a) et *Règlement du Canada sur les normes du travail*, art. 15, C.R.C. 1978, chap. 986.

90. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, art. 14, C.R.C. 1978, chap. 986.

91. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, art. 12 et 13, C.R.C. 1978, chap. 986.

92. *C.c.t.*, partie III, art. 43.

93. *L.n.t.*, art. 64.

de l'employé [...] avant et après le transfert [...] est réputée [...] une occupation continue auprès d'un seul employeur nonobstant le transfert »⁹⁴. Une modification à cet article, en 1984, a étendu l'application du principe du transfert des droits et obligations au cas du fractionnement d'entreprise, comme il arrive quand une partie seulement des opérations change de mains⁹⁵.

Le principe du transfert des droits et des obligations, même dans le cas d'aliénation partielle, se retrouve dans deux articles de la *Loi sur les normes du travail* du Québec. L'article 97 assure la continuité de l'application des normes, par exemple pour établir la durée des vacances annuelles, alors que l'article 96 rend le nouvel employeur conjointement et solidairement responsable avec l'ancien à l'égard de toute réclamation découlant de l'application de la loi, si cette réclamation était due et impayée au moment du transfert de l'entreprise⁹⁶.

3.7 Jurisprudence principale

Nous avons rappelé plus haut la décision qui a établi que la période prescrite par l'article 70 pour la prise des vacances était d'ordre public⁹⁷. D'un autre côté, en cas de nouvelle ordonnance ou de nouveau règlement, c'est l'ordonnance ou le règlement qui était en vigueur durant l'année de référence qui détermine le droit et les conditions du congé annuel payé, non la nouvelle ordonnance ou le nouveau règlement en vigueur au moment où les vacances sont prises⁹⁸.

Suite à un conflit de négociation, un enseignant a réclamé à sa commission scolaire le 4 % d'indemnité de vacances, prescrit par l'ordonnance n° 3 sous l'ancienne *Loi du salaire minimum*. La cour a décidé que les enseignants étaient payés pour les 12 mois de l'année et qu'en conséquence ils n'avaient pas droit, en plus, à une indemnité de vacances⁹⁹.

94. C.c.t., partie III, art. 45.

95. S.C. 1984, chap. 39, art. 3 modifiant l'art. 45 C.c.t., partie III.

96. L.n.t., art. 96-97. La loi n'oblige pas le nouvel employeur à embaucher les anciens employés de l'entreprise. La loi est également silencieuse à l'égard des recours spéciaux, comme dans le cas de congédiement illégal ou sans juste cause; les opinions divergent à savoir si 96 et 97 s'appliquent alors. Sur la jurisprudence, abondante et contradictoire, voir notamment B. BRODY, P. LAPORTE et C. ROSS, « L'application de l'article 97 de la Loi sur les normes du travail lors de recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante », (1985) 45 R. du B. 249.

97. Commission des normes du travail c. Léger, C.P. (Montréal), D.T.E. 85T-5.

98. Claveau c. La Compagnie Price Ltée, [1973] R.D.T. 354.

99. Arcand c. La Commission scolaire régionale des Vieilles Forges, [1974] R.D.T. 89.

Les tribunaux ont également précisé que le 4 % de vacances se calcule sur le salaire brut du salarié, non pas sur celui-ci majoré de 4 % annuellement, comme certains l'ont prétendu¹⁰⁰.

La période de deux semaines de vacances, prévue par l'article 68, doit être une période continue, à moins que le salarié lui-même en fasse la demande, conformément à l'article 71¹⁰¹.

Les dispositions relatives aux vacances annuelles ont été, en général, relativement bien reçues. Plusieurs souhaiteraient que la condition de dix années de service, pour avoir droit à trois semaines de vacances, soit raccourcie, comme dans la loi fédérale. Il va sans dire que les dispositions des conventions collectives relativement aux congés annuels payés sont beaucoup plus avantageuses.

4. Les jours fériés ou congés payés

Même s'il est moins important que pour les vacances, l'impact des jours fériés, obligatoirement chômés et payés, est loin d'être négligeable. Sous cet aspect, leur nombre constitue l'aspect le plus important. Par rapport à son application, ce sont les conditions requises pour avoir droit aux congés payés qu'il faut considérer d'abord.

4.1 Conditions d'exercice du droit

Pour avoir droit à un congé férié payé, l'employé doit remplir au moins deux types de conditions : il doit être au service de son employeur depuis un certain temps (un mois ou deux, selon la loi qui s'applique), et être effectivement disponible pour travailler le jour où tombe le jour férié en question. Il faut préciser.

Même si les deux types de conditions se retrouvent dans le *Code canadien* et dans la loi du Québec, ils prennent des formes relativement différentes. Selon la loi du Québec, le salarié doit avoir été à l'emploi de son employeur, de façon continue, depuis au moins 60 jours¹⁰². Selon le *Code canadien du travail*, l'employé ne peut exiger d'être payé pour un jour férié, si ce jour tombe dans ses 30 premiers jours au service de cet employeur. L'article précise qu'une personne est au service d'un employeur

100. *Commission du salaire minimum c. Navigation Harvey et frères Inc.*, [1974] R.D.T. 378; *Commission du salaire minimum c. Corps canadien des commissaires Inc.*, [1975] C.S. 705.

101. *Bellingham nettoyeurs et tailleurs Ltée c. St-Hilaire, T.T.* (Montréal), T82-557.

102. *L.n.t.*, art. 65.

lorsqu'elle est à sa disposition pour le travail, qu'elle soit appelée ou non à travailler¹⁰³.

La deuxième condition c'est d'être disponible pour le travail ce jour-là. La loi du Québec applique, à cette fin, une règle simple, qui existait déjà dans plusieurs conventions collectives et dans plusieurs entreprises avant même l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* en 1979. Pour avoir droit au congé férié payé, l'employé doit être au travail la veille et le lendemain du jour férié en question, à moins qu'il ait une raison valable pour une telle absence, ou qu'il ait obtenu de l'employeur une autorisation à cet effet¹⁰⁴. Les raisons considérées comme valables ne sont pas mentionnées, mais on peut présumer qu'il s'agit, par exemple, d'absence pour cause de maladie, d'accident ou de congé déterminé pour d'autres raisons, comme les vacances annuelles, un décès parmi les proches parents ou quelque chose d'analogue.

La preuve de disponibilité requise par le *Code canadien du travail* est beaucoup plus complexe, sans doute à cause du type particulier de la plupart des entreprises de compétence fédérale. Au lieu d'exiger la présence au travail la veille et le lendemain du congé, le *Code canadien* parle plutôt d'un minimum de jours de travail au cours du mois précédant le congé férié. L'article en question, amendé à maintes reprises, jusqu'en 1984, prévoit quatre types ou groupes d'employés, avec des conditions différentes pour chacun¹⁰⁵. Premièrement, de la part des employés qui travaillent des heures normales, normalement réparties en cinq jours par semaine, le Code exige qu'au cours des 30 jours précédant le jour férié, l'employé ait effectivement travaillé au moins 15 jours avec rémunération, donc normalement trois semaines dans le mois. On résume cette condition dans la formule suivante : 15 jours payés dans 30.

Deuxièmement, s'il s'agit d'employés dont le travail est tellement irrégulier qu'ils pourraient difficilement remplir la condition précédente, celle-ci a été abrogée et n'est plus requise depuis le 1^{er} mars 1985. Tel est le cas, par exemple, des employés à temps partiel. Le calcul de l'indemnité est alors différent, comme nous le verrons plus loin. Pour eux, la condition est donc supprimée¹⁰⁶.

Troisièmement, dans les cas où il s'agit d'un travail ininterrompu, que l'article 47 définit avec beaucoup de précisions et où la répartition des équipes est souvent très complexe, la preuve de disponibilité est bien différente. L'employé n'aura pas droit à l'indemnité du jour férié si, rappelé au travail ce jour-là, il ne s'y rend pas, ou encore s'il a expressément déclaré qu'il n'était pas disponible. En un sens, les dispositions

103. C.c.t., partie III, art. 57.

104. L.n.t., art. 65.

105. C.c.t., partie III, art. 56.

106. C.c.t., partie III, par. 56(3), modifié par S.C. 1984, chap. 39, art. 4.

de la loi énumèrent plutôt, pour ce type d'employé, des preuves de non-disponibilité.

Enfin, dans les établissements où l'employeur a obtenu un permis le dispensant des heures de travail imposées par la loi à l'égard de certains de ses employés, ceux-ci, pour avoir droit à l'indemnité d'un congé férié, doivent avoir effectué, dans les 30 jours précédents, autant de jours de travail, avec salaire, que le nombre indiqué dans le permis lui-même. Ici, c'est le permis qui détermine le nombre de jours requis dans les 30 jours précédant le congé.

Telles sont les conditions requises pour avoir droit à l'indemnité salariale un jour férié.

4.2 Indemnité salariale

Les deux lois stipulent que l'employé doit être payé pour un congé férié selon ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé une journée normale de travail. La loi du Québec précise que l'indemnité sera égale à la moyenne du salaire journalier gagné au cours des deux semaines précédant le jour férié¹⁰⁷. La loi est silencieuse à savoir si le calcul de la moyenne inclut ou non les heures payées à taux supplémentaire.

De son côté, le *Code canadien du travail* prévoit différentes situations, selon que le salarié est payé à la semaine ou au mois, à la journée ou à l'heure, ou encore selon un autre mode. L'employé payé à la semaine ou au mois doit recevoir son salaire régulier, et il est ainsi payé pour le jour férié où il n'a pas travaillé. Quant à l'employé payé au jour, à l'heure ou autrement, le Code décrète qu'il doit « recevoir au moins l'équivalent du salaire qu'il aurait gagné à son taux normal pour ses heures ou sa journée normale »¹⁰⁸. Pour l'employé qui est assigné à un travail irrégulier, ou qui est rémunéré sur une autre base que le temps, le règlement précise que la moyenne de ses gains journaliers doit être calculée sur la base des vingt jours où il a travaillé avant le jour férié, et que les heures à taux supplémentaire doivent être exclues de ce calcul¹⁰⁹.

Dans le cas d'un employé assigné à un travail tellement irrégulier que le Code n'exige plus de lui d'avoir fait tant de jours dans les 30 jours précédents (le deuxièmement dans la liste de la section précédente), la méthode de calcul est la suivante : l'employé recevra 1/20 du salaire qu'il a gagné dans les 30 jours précédant le jour férié¹¹⁰. L'indemnité de cet employé variera d'un congé à l'autre, selon qu'il aura

107. *L.n.t.*, art. 62.

108. *C.c.t.*, partie III, art. 52.

109. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, art. 17 (DORS 79-309, art. 1).

110. *C.c.t.*, partie III, par. 56(4) (S.C. 1984, chap. 39, art. 4).

effectué peu ou beaucoup de journées de travail au cours du mois précédent. S'il a fait 20 jours (qui correspondent à quatre semaines ou un mois) il recevra l'équivalent d'une journée de salaire pour le jour férié en question.

Voyons maintenant la question qui a le plus d'impact au point de vue économique, le nombre de jours fériés déterminés par la loi dans une année.

4.3 Nombre et liste des jours fériés

Dans les discussions qui ont précédé l'adoption de la *Loi sur les normes du travail* du Québec, le nombre et le mode de détermination des jours fériés furent longuement et chaudement débattus. La discussion portait, entre autres, sur la question de savoir si la liste devait se trouver dans la loi ou être laissée à la réglementation future. Le patronat voulait que la liste soit dans la loi, pour éviter que les changements ou les additions soient trop fréquents, alors que les autres intervenants souhaitaient le contraire. Le résultat fut une sorte de compromis : Noël et le Jour de l'an sont mentionnés dans la loi, et celle-ci précise qu'il y aura quatre autres jours fériés, fixés par règlement¹¹¹.

Le règlement détermine les quatre jours suivants : le Vendredi saint (ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur, dans les établissements commerciaux), le troisième lundi de mai (fête de Dollard ou fête de la Reine), le premier lundi de septembre (fête du Travail) et le deuxième lundi d'octobre (jour de l'Action de grâces)¹¹². À cette liste il faut ajouter la Fête nationale, le 24 juin (nous y reviendrons tantôt), ce qui fait qu'il y a, au Québec, 7 jours fériés obligatoires par année.

Le *Code canadien du travail* énumère 9 jours fériés; il le fait dans l'article qui définit les termes en usage dans la partie III¹¹³. La liste contient les 6 jours déterminés par la loi du Québec; elle contient également la Fête du Canada (dont on peut considérer qu'elle correspond au 24 juin du Québec). Les deux jours supplémentaires sont le Jour du souvenir (le 11 novembre) et le lendemain de Noël.

Le congé de la Fête nationale du Québec a des caractéristiques particulières. Établi et régi par une loi spéciale¹¹⁴, il comporte des modalités d'application plus rigides que celles des autres jours fériés. Par exemple, aucune convention collective ne peut changer la date où le congé sera pris; la loi détermine que c'est le 24 juin. Si le 24 juin tombe un dimanche, la loi elle-même prescrit que le congé payé doit normalement être pris le

111. *L.n.t.*, art. 60.

112. Québec, *Règlement sur les normes du travail*, art. 14.

113. *C.c.t.*, partie III, art. 26.

114. *Loi sur la fête nationale*, L.R.Q. 1979, chap. F-1.1.

lundi 25¹¹⁵. Si le 24 tombe un samedi, c'est la règle générale qui s'applique, selon laquelle l'employé a droit à un congé compensatoire chaque fois que le 24 juin tombe un jour où il ne devait pas travailler.

L'indemnité doit être égale à la moyenne du salaire journalier de l'employé dans les deux semaines précédant le 24 juin. Pour y avoir droit, l'employé doit avoir travaillé — plus précisément avoir touché un salaire ou une indemnité — pendant au moins 10 jours dans la période du 1^{er} au 23 juin.

Le congé compensatoire doit être pris le premier jour ouvrable qui précède ou qui suit le 24 juin. Si le 24 juin tombe durant les vacances annuelles de l'employé, la date du congé sera fixée par entente entre l'employeur et le salarié. L'employeur peut remplacer le congé compensatoire par une indemnité correspondante. De la même manière, si l'employé doit travailler le 24 juin, l'employeur peut lui verser l'indemnité ou lui accorder un autre congé; dans ce dernier cas, il doit appliquer la règle voulant que le congé soit pris le premier jour ouvrable qui précède ou qui suit le 24 juin¹¹⁶.

Cela dit pour le 24 juin, il faut voir les modalités relatives aux congés fériés selon la *Loi sur les normes de travail* et le *Code canadien du travail*.

4.4 Modalités d'application

L'application des jours fériés comporte plusieurs modalités. Une première question qui se pose, c'est de savoir si une convention collective ou un décret peuvent établir une liste différente. La réponse de la loi du Québec est claire, c'est oui, sauf pour la Fête nationale. La loi dit expressément que l'article qui détermine les six jours fériés de l'année « ne s'applique pas aux salariés visés dans une convention collective ou un décret qui contiennent au moins six jours fériés, chômés et payés, en sus de la Fête nationale »¹¹⁷. La réponse du *Code canadien du travail* est plus nuancée. Le principe, c'est que les neuf jours mentionnés dans l'article 26 sont ceux qui doivent être chômés et payés. Cependant, une convention collective peut remplacer l'un ou l'autre de ces jours par une autre fête de leur choix, mais les parties doivent en aviser le ministre. Là où il n'y a pas de syndicat, l'employeur peut faire une demande au ministre pour un tel remplacement, mais il doit prouver qu'une majorité de ses employés souhaite ce remplacement¹¹⁸. Avant juillet 1977, quand les précisions ci-dessus sont entrées en vigueur, aucune substitution n'était possible. Aussi,

115. *L.f.n.*, art. 2, modifié par L.Q. 1984, chap. 27, art. 64.

116. *L.f.n.*, art. 1 à 8.

117. *L.n.t.*, art. 60.

118. *C.c.t.*, partie III, art. 51.

certains syndicats, qui avaient signé des conventions collectives avec 10 ou 12 congés fériés, qui ne coïncidaient pas tous avec ceux de la loi, ont réclamé une compensation monétaire pour des jours fériés de la loi qu'ils n'avaient pas dans leur convention. La modification a été introduite pour éviter la répétition de pareille anomalie.

Autre question d'application : qu'arrive-t-il si un des jours fériés désignés tombe un samedi ou un dimanche, en supposant que les employés concernés ne travaillent pas habituellement le samedi et le dimanche? Au Québec, l'employeur n'est pas tenu de payer ces jours-là, car la loi dit expressément : « Lorsqu'ils tombent un jour ouvrable, les jours suivants sont des jours fériés et chômés »¹¹⁹. Le *Code canadien* donne une réponse différente, qui comporte des nuances. En effet, il stipule que dans le cas de 5 des 9 jours fériés (le Jour de l'an, la Fête du Canada, le Jour du souvenir, le jour et le lendemain de Noël) l'employeur doit accorder un congé payé le jour ouvrable qui précède ou qui suit. Il ne parle pas des quatre autres; on doit conclure que l'obligation n'existe pas pour ceux-là¹²⁰.

Si le jour férié tombe dans le congé annuel de l'employé, les deux lois précisent que le salarié a droit à un congé compensatoire pour ce jour-là, à prendre à une date qui convient à l'employeur et à l'intéressé. La loi du Québec permet également de remplacer ce congé par une indemnité compensatrice¹²¹.

Le *Code canadien du travail* ajoute que les dispositions précédentes touchant le congé férié qui tombe un samedi ou un dimanche, ou pendant les vacances d'un salarié, ne s'appliquent pas à l'égard des employés qui sont assujettis à une convention collective prévoyant au moins 9 congés payés en plus des vacances annuelles; c'est la convention collective qui prévaut¹²². Un autre groupe est également exclu de l'application du même article 49, c'est celui des employés dont le travail est si irrégulier qu'on ne leur demande plus d'avoir travaillé un certain nombre de jours dans le mois qui précède le jour férié pour y avoir droit (le deuxièmement dans la section 4.1)¹²³.

Reste le cas des employés qui doivent travailler un jour de congé déterminé par la loi. La *Loi sur les normes du travail* du Québec laisse l'employeur libre de verser à l'employé l'indemnité normale du congé (en d'autres mots de lui payer temps double pour le travail effectué cette journée-là) ou de lui accorder un congé compensatoire, qui doit être pris dans les trois semaines après ou avant le congé en question, à moins qu'une

119. *L.n.t.*, art. 60.

120. *C.c.t.*, partie III, par. 49(2).

121. *L.n.t.*, art. 64; *C.c.t.*, partie III, par. 49(1).

122. *C.c.t.*, partie III, art. 50.

123. *C.c.t.*, partie III, par. 56(4), introduit par S.C. 1984, chap. 39, art. 4.

convention collective ou un décret prévoient une période plus longue¹²⁴. Le *Code canadien du travail* distingue deux cas. S'il s'agit d'un travail régulier ou normal, effectué cinq ou six jours par semaine, l'article 53 précise que l'employé devra recevoir son salaire régulier plus l'équivalent d'une fois et demie ce salaire; en d'autres mots, le salarié doit être payé deux fois et demie son salaire habituel pour cette journée de travail. L'article ne parle pas de congé compensatoire. Dans les cas d'opérations continues (travail ininterrompu), un triple choix existe : l'employé qui travaille un jour férié doit être payé deux fois et demie son salaire habituel; ou bien il doit obtenir un congé compensatoire, soit en supplément à ses vacances, soit à une date qui convient à lui et à son employeur, et il doit recevoir pour ce congé l'équivalent de son salaire journalier habituel; ou enfin, si une convention collective existe et le prévoit, il doit recevoir l'équivalent de son salaire journalier habituel le premier jour où, selon son horaire propre, il ne travaille pas après le jour férié en question¹²⁵.

4.5 Cas spéciaux

Comme aucune des deux lois ne contient d'exception particulière, il faut conclure que les dispositions concernant les jours fériés s'appliquent également aux cadres. Le *Code canadien du travail* apporte une précision à leur sujet : si un cadre doit travailler un jour férié, normalement chômé et payé, il a droit à un congé compensatoire payé, à une date convenable pour lui et son employeur¹²⁶.

Le *Règlement du Canada sur les normes du travail* précise les modalités d'application des dispositions concernant les jours fériés dans le cas des salariés qui sont à l'emploi de plusieurs employeurs, par exemple les débardeurs dans les ports de mer¹²⁷. Le principe à la base de ces précisions, c'est que ces employés ont droit aux mêmes avantages que les autres. Généralement l'obligation est assumée par une association d'employeurs qui représente les différents employeurs concernés.

En vue d'assurer aux employés travaillant pour plusieurs employeurs qu'ils bénéficient vraiment des mêmes avantages que tous les autres salariés, une modification au Code fut introduite en 1984¹²⁸. Le nouvel article 58 accorde au gouvernement de larges pouvoirs lui permettant de modifier, à cette fin, par voie de règlement, les dispositions du

124. *L.n.t.*, art. 63.

125. *C.c.t.*, partie III, art. 53-54.

126. *C.c.t.*, partie III, art. 54.1.

127. *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, chap. 986, art. 19.

128. S.C. 1984, chap. 39, art. 5, remplaçant les art. 58 à 59.1 par un nouvel art. 58, dans le *C.c.t.*, partie III.

Code relatives à la plupart des normes. Aucun règlement n'a encore été adopté en vertu de ces pouvoirs; les dispositions du règlement général visant les cas d'employeurs multiples continuent de s'appliquer.

4.6 *Jurisprudence principale*

La jurisprudence en matière de jours fériés est relativement restreinte. Un vieil arrêt avait déjà décidé qu'un jour férié n'avait pas à être payé s'il tombait un dimanche; un tel paiement aurait représenté un bonus au-delà de la semaine normale. L'article en cause à ce moment correspondait à l'actuel article 64 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec; il visait uniquement les jours fériés tombant pendant le congé annuel, non pas le jour férié tombant un jour non ouvrable¹²⁹.

Les dispositions relatives aux congés fériés, chômés et payés, sont celles qui ont ajouté le plus lourd fardeau économique au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

5. Autres normes à caractère économique

Même si les quatre types de normes qui viennent d'être analysés constituent les normes à caractère économique les plus importantes, les deux lois en contiennent d'autres qu'il convient au moins de mentionner.

5.1 *Périodes de repos*

Le droit à une journée de repos par semaine est consigné dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Celle-ci déclare que chaque salarié « a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives ». Le principe n'interdit pas d'étaler les heures normales de travail selon une autre méthode que la formule habituelle. Dans le cas du travailleur agricole, le jour de repos peut être reporté d'une semaine¹³⁰.

Le *Code canadien du travail* énonce le même principe en des termes légèrement différents : « au moins un jour complet de repos dans la semaine »; et il ajoute que ce jour doit être, autant que possible, le dimanche. D'un autre côté, l'article prévoit qu'il puisse y avoir des exceptions¹³¹. Ainsi le *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles* dispense de l'obligation du jour de repos les

129. *Comité conjoint des matériaux de construction c. Boucley*, [1953] B.R. 185.

130. *L.n.t.*, art. 78.

131. *C.c.t.*, partie III, art. 31.

entreprises dont les conducteurs n'ont pas d'horaire régulier ou effectuent des heures trop variables¹³². Le permis du ministre qui exempté un employeur de l'observation des heures normales et maximales peut aussi dispenser du jour de repos.

En ce qui a trait aux repas, la loi du Québec stipule que l'employeur doit accorder au salarié au moins 30 minutes pour son repas après cinq heures consécutives de travail au maximum. Normalement, la période du repas n'est pas rémunérée, à moins que l'employé doive demeurer à son poste de travail¹³³. Le *Code canadien* est muet sur ce point.

La *Loi sur les normes du travail* du Québec n'oblige pas l'employeur à accorder des périodes de repos au cours de chaque demi-journée. Elle se contente de déclarer qu'« un salarié est réputé être au travail durant la pause-café »¹³⁴.

5.2 Congés sociaux

Selon la *Loi sur les normes du travail* du Québec, un salarié a droit à une journée payée à l'occasion du décès ou des funérailles de ses très proches parents : conjoint, enfant, père, mère, frère ou sœur. Il a également droit à trois autres journées d'absence, à cette occasion, mais sans salaire¹³⁵.

Le salarié a droit à une journée payée le jour de son mariage. Il a droit à une journée d'absence, mais sans salaire, pour le mariage d'un de ses enfants. Il a droit également à deux jours d'absence, sans salaire, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant¹³⁶.

Le *Code canadien du travail* ne comporte pas de stipulation par rapport au mariage, mais il détermine un congé de décès plus avantageux. À condition d'avoir trois mois de service continu chez un même employeur, un employé a droit à un congé de décès, avec salaire, pendant les trois jours qui suivent le décès d'un membre de sa famille immédiate. Celle-ci est définie par le règlement; elle inclut, en plus des personnes mentionnées dans la loi du Québec, les beaux-parents et toute personne parente qui demeure avec l'employé ou chez qui l'employé demeure¹³⁷.

Le *Code canadien du travail* contient également des dispositions relatives aux congés de maladie. Celles-ci, cependant, visent plutôt le droit

132. *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, C.R.C. 1978, chap. 990, art. 10.

133. *L.n.t.*, art. 79.

134. *L.n.t.*, art. 59.

135. *L.n.t.*, art. 80.

136. *L.n.t.*, art. 81.

137. *C.c.t.*, partie III, art. 59.6 et *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C. 1978, chap. 986, art. 33 (DORS 78-560, art. 5).

à la conservation de l'emploi pendant cette période que le congé lui-même¹³⁸.

5.3 Autres normes

Selon la *Loi sur les normes du travail* du Québec, un employeur qui rend obligatoire le port d'un uniforme ne peut rien déduire du salaire minimum de l'employé pour l'achat, l'usage ou l'entretien de cet uniforme. D'un autre côté, la loi ne dit pas que l'employeur doit en assumer lui-même le coût; il lui est simplement interdit de rien déduire du salaire minimum dû à cet employé¹³⁹.

Pour ce qui est des outils, la loi du Québec donne au gouvernement le droit d'adopter des règlements à leur sujet; cependant, aucune mesure n'a encore été prise à cet effet. Il en est de même pour d'autres aspects du travail, comme les lieux de repos, les vestiaires, les douches, les primes, les allocations et autres indemnités¹⁴⁰.

Le *Code canadien du travail* impose une indemnité de départ en faveur de tout employé qui a au moins 12 mois consécutifs de service continu pour le même employeur. Cette indemnité est égale à deux jours de salaire, au taux normal, multiplié par le nombre d'années de service; l'indemnité doit être d'au moins cinq jours de salaire, soit une semaine. L'indemnité ne s'applique pas dans les cas de congédiement pour juste cause¹⁴¹. La loi du Québec n'impose l'indemnité compensatrice de départ que dans les cas où l'employeur n'a pas donné le préavis requis¹⁴². Ces différents aspects se rapportent aux dispositions visant la cessation d'emploi, individuelle ou collective¹⁴³. Ils débordent le cadre des normes à caractère directement économique.

6. Impact des normes à caractère économique

L'impact économique et social des lois a toujours préoccupé tant le législateur que les assujettis aux différentes normes du travail. Même si les deux aspects — l'impact économique et l'impact social — sont intimement reliés et interdépendants l'un de l'autre, il est nécessaire de les distinguer dans l'analyse.

138. *C.c.t.*, partie III, art. 61.4.

139. *L.n.t.*, art. 85.

140. *L.n.t.*, art. 86.

141. *C.c.t.*, partie III, art. 61.

142. *L.n.t.*, art. 82.

143. *L.n.t.*, art. 82-84; *C.c.t.*, partie III, art. 59.7 à 60.5.

6.1 Impact économique

La vague récente des nouvelles législations a suscité, avant, pendant et après leur adoption, beaucoup d'études sur le sujet¹⁴⁴. À cause de son impact plus immédiat, sinon plus considérable, le salaire minimum a retenu davantage l'attention dans les études d'impact économique.

Pendant longtemps, la controverse se rattachait à la querelle entre économistes keynésiens et économistes classiques ou néo-classiques. S'appuyant sur John Maynard Keynes, certains soutenaient que toute amélioration des conditions de travail avait un effet positif sur le développement de l'économie : un accroissement des salaires se transforme nécessairement en une plus grande demande de biens ; une réduction des heures de travail amène également plus de consommation, ce qui fait tourner plus vite et mieux la roue de l'économie. Les économistes classiques soutiennent, au contraire, qu'une augmentation du coût du facteur travail se traduit, tôt ou tard, par une diminution de la demande du facteur travail. Les décennies de prospérité qui ont suivi la deuxième guerre mondiale semblaient donner raison à la théorie de Keynes. La récession du début des années 1980 lui a, en quelque sorte, donné le coup de grâce.

On admet généralement, aujourd'hui, qu'une augmentation du salaire minimum, surtout si elle est considérable et brusque, aura un effet négatif sur l'emploi. On a même quantifié ce rapport. Un économiste a estimé qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum relatif (c'est-à-dire du rapport entre le salaire minimum et le salaire industriel moyen) entraînait une réduction de plus de 14 000 emplois équivalents à temps complet au Québec. Cette diminution affecte principalement les faibles salariés. Environ la moitié de la baisse correspond à une diminution du nombre d'emplois réels ; le reste se manifeste par une restriction du nombre moyen d'heures de travail par semaine¹⁴⁵.

Au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les normes du travail* du Québec, on a tenté d'évaluer la hausse des coûts provenant de l'ensemble des nouvelles mesures à caractère économique. L'effet est

144. Voir par exemple le volumineux rapport du groupe de travail Claude Castonguay et les nombreux articles de Pierre Fortin, de l'université Laval, sur le sujet. Claude CASTONGUAY, Jean BARIL, Diane JEAN-LABERGE, et Louis J. LEMIEUX, *Rapport du groupe de travail sur la politique de salaire et des conditions minima de travail*, résumé dans *Travail Québec*, 11, 3 (mai 1975). Voir aussi, Pierre FORTIN, « Les conditions minimales de travail. Leurs conséquences économiques », dans *La détermination des conditions minimales par l'État. Une loi : son économie et sa portée*, 35^e congrès des Relations industrielles, Québec, les Presses de l'Université Laval, 1980, pp. 136-139. Pierre Fortin a également publié plusieurs autres documents sur le même sujet.

145. Pierre FORTIN, *L'effet des variations du salaire minimum sur l'emploi et les heures hebdomadaires de travail dans sept secteurs industriels du Québec. 1966-1982*, Québec, université Laval, Département d'économie, septembre 1983, Cahier 8,321. Groupe de recherche en politique économique.

important, mais moins dramatique. On estime que la masse salariale des bas salariés s'est accrue d'à peu près 1,5 %, du seul fait de l'introduction de ces mesures. Répartie sur l'ensemble des travailleurs, l'augmentation n'est que de 0,4 %. La mesure la plus coûteuse fut celle des jours fériés, chômés et payés; elle a représenté à elle seule, les deux tiers de la hausse calculée. Le reste de l'augmentation fut causé d'abord par la nouvelle méthode de calcul du temps supplémentaire (sur le taux normal et non plus sur le taux du salaire minimum) et par l'introduction des trois semaines de vacances après dix années de service¹⁴⁶.

6.2 *Impact social*

Point n'est besoin d'insister sur l'impact positif considérable des différentes normes du travail. Les gains obtenus par rapport au salaire, à la durée du travail, au respect de la personne et à la non-discrimination constituent des acquis que la société occidentale ne voudrait pas perdre. Pourtant certaines de ces dispositions, communément admises à l'heure actuelle, furent violemment combattues au moment de leur introduction. Ce qui est considéré comme minimal aujourd'hui a pu être regardé comme déraisonnable par plusieurs au moment de son adoption. Le processus fait partie de la lente évolution du droit dans nos sociétés.

Mais tous les problèmes ne sont pas réglés pour autant. La situation présente ne correspond pas nécessairement à la situation idéale. Un des points controversés du régime canadien des normes du travail a trait à leur impact sur l'organisation syndicale. Certains se demandent si l'amélioration et l'extension apportées aux lois sur les normes depuis une dizaine d'années n'ont pas contribué au ralentissement de l'organisation syndicale. Une grande revue d'affaires américaine résumait la controverse dans le titre suivant : « Au delà du syndicalisme : une révolution s'accomplit dans les droits des employés »¹⁴⁷.

Aucun syndicaliste ne dira que le législateur ne devait pas adopter la partie III du *Code canadien du travail* ou la *Loi sur les normes du travail* du Québec : on ne saurait être contre la vertu et les normes imposées par les lois peuvent servir de tremplin pour négocier des conditions encore meilleures pour les syndiqués. Mais certains se demandent si les nouvelles normes, par leur ampleur et leur efficacité souhaitée, n'auront pas un effet négatif sur la syndicalisation. Pour en limiter l'impact, si un tel effet devait se produire, on soutiendra que tous ces droits nouveaux, et principalement les recours qui en découlent, devraient s'exercer non pas

146. Pierre FORTIN, *loc. cit.*, note 144, pp. 126-130.

147. "Beyond the Unions. A Revolution in employee rights is in the making", *Business Week*, July 8, 1985, pp. 72-77.

par les employés à titre individuel, mais par leurs représentants collectifs, au moins là où ils existent. Derrière cette question, apparemment technique et administrative, se profile une option fondamentale sur le rôle de l'État; l'État doit-il promouvoir l'action collective et le mouvement syndical ou assurer les droits des citoyens à titre individuel?

Quant à la question historique, elle rejoint le problème de la poule et de l'œuf, à savoir lequel vient en premier. Il semble bien que la stagnation des effectifs syndicaux, et leur recul dans le secteur privé, étaient commencés bien avant l'introduction de la plupart des améliorations aux normes du travail. Celles-ci ont-elles aggravé la situation? L'adoption de meilleures normes et l'effort déployé pour en assurer l'application ont pu affecter la motivation des employés à joindre les rangs d'un syndicat. D'un autre côté, l'existence d'un tel lien n'est pas prouvée. Les nouveaux recours, qui souffrent des délais de toute bureaucratie, peuvent amener les employés à souhaiter la présence d'un organisme qui les défende mieux et plus rapidement. En ce cas, l'amélioration des normes aurait l'effet contraire. En d'autres mots, le débat historique est loin d'être clos.

En définitive, la question revient à décider si le législateur veut favoriser un type d'organisme privé au point de l'associer obligatoirement à l'exécution de droits qu'il reconnaît à l'ensemble des citoyens. Il ne l'a pas fait. Politiquement, il a pu lui paraître difficile de donner un tel appui au mouvement syndical, au moment même où l'opinion publique majoritaire semble s'en détacher plutôt que l'appuyer.

La question de fond que pose une législation sur les normes du travail revient toujours à un choix de société. Du point de vue économique, notre société veut-elle moins d'emplois mieux rémunérés, ou plus d'emplois mais avec des conditions de salaire un peu moins bonnes. La conception qu'une société entretient par rapport à l'État-providence et au rôle du bien-être social influe énormément sur les choix à faire en matière de conditions et de normes du travail.

Du point de vue social, l'État doit décider s'il veut favoriser positivement, privilégier en quelque sorte, des organismes comme les syndicats ouvriers ou défendre au mieux les droits des personnes, en leur fournissant à elles-mêmes des instruments de protection efficaces sans autre intermédiaire. De nouveau, il s'agit là d'un choix de société.